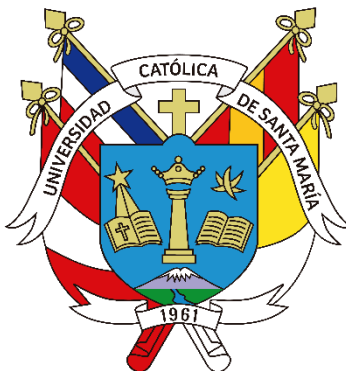


**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias Económico Administrativas**  
**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**Competencias transversales y aspiraciones laborales de los alumnos de la  
E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la  
UCSM. Arequipa, 2025**

Tesis presentada por el Bachiller:

**Cari Carbajal, Ivan Arturo**

**ORCID: 0009-0002-9572-5129**

para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Asesor:

**Mg. Rivero Fernandez, Renzo Rimaneth**

**ORCID: 0000-0002-9295-9790**

**Arequipa - Perú**

**2025**

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 06 de Octubre del 2025

**Dictamen: 016012-C-EPAE-2025**

Visto el borrador del expediente 016012, presentado por:

**2020800651 - CARI CARBAJAL IVAN ARTURO**

Titulado:

**COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y ASPIRACIONES LABORALES DE LOS ALUMNOS DE LA E.P.  
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y E.P. DE INGENIERÍA COMERCIAL DE LA UCSM.  
AREQUIPA, 2025**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

**LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**29254686 - VERA BALLON ERNESTO LUIS  
DICTAMINADOR**



**29225025 - NUÑEZ RODRIGUEZ HENRY DAVID  
DICTAMINADOR**



**29691483 - VELAZCO GONZALES ALFREDO RUITVAL  
DICTAMINADOR**



# Competencias transversales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM. Arequipa, 2025

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

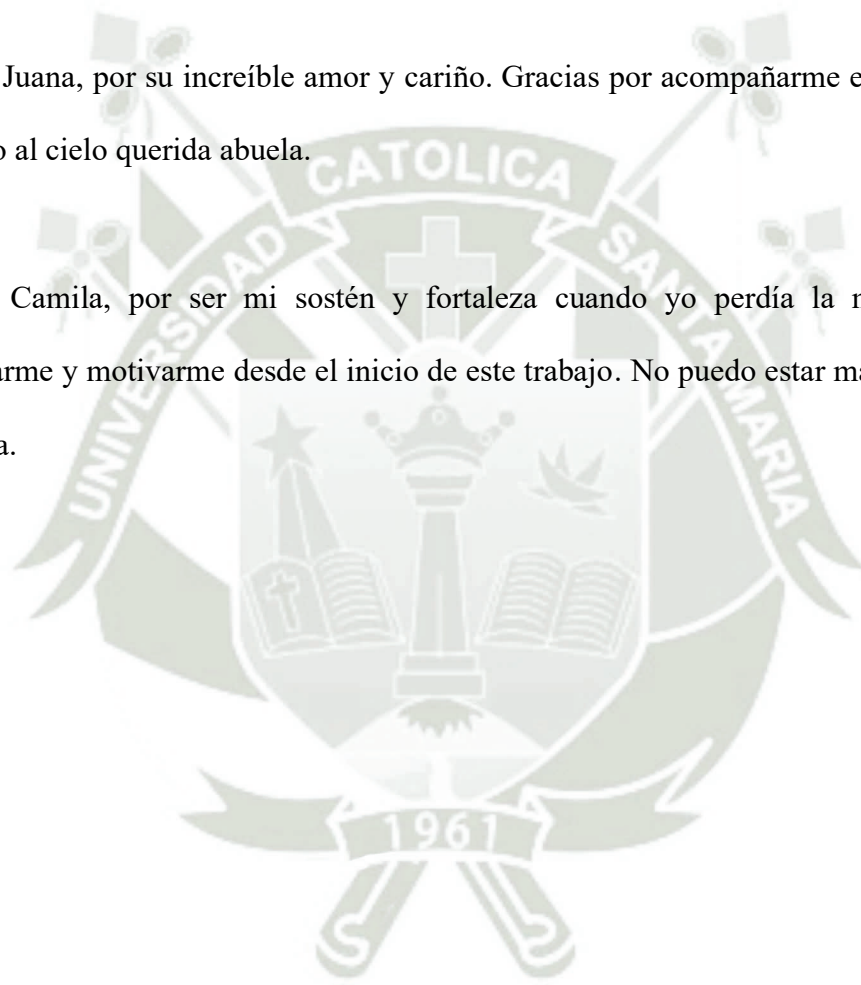
1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.scielo.org.co Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	apps.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
11	Ibarra, Verónica Janneth García. "The Impact of Ceos' Personality on Socioemotional	<1%

*Dedicatoria*

A Lourdes y Ricardo, por su incondicional amor, esfuerzo, sacrificio y confianza en mí. Gracias por enseñarme a nunca rendirme y acompañarme siempre, especialmente en este proyecto tan importante en mi vida. Esta meta también es por y para ustedes queridos padres.

A Juana, por su increíble amor y cariño. Gracias por acompañarme en todo momento. Un abrazo al cielo querida abuela.

A Camila, por ser mi sostén y fortaleza cuando yo perdía la mía. Gracias por acompañarme y motivarme desde el inicio de este trabajo. No puedo estar más feliz de tenerte en mi vida.



### *Agradecimientos*

Agradezco a mi universidad, por ser mi segundo hogar. Gracias por regalarme tantos buenos momentos en las aulas y fuera de ellas junto con grandes colegas y amistades.

Agradezco a mis docentes, por ser parte de mi formación académica. Gracias por su vocación, paciencia y enseñanzas. Cada uno, desde su área, fue clave para moldear el tipo de profesional que siempre deseé ser.

Agradezco a mis asesores, por su guía constante, por su orientación y fraternidad en el desarrollo de este trabajo. Sin su guía, esta meta no se habría concretado.

Agradezco a mi familia y amigos, por siempre transmitirme sus buenos deseos junto con un gran apoyo emocional.

Agradezco al personal administrativo, por su apoyo y soporte con la información necesaria para el desarrollo de este proyecto.

Agradezco a todos los participantes que fueron parte de este estudio, por colaborar desinteresadamente en el desarrollo del trabajo.

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las competencias transversales y las aspiraciones laborales de los alumnos de la Escuela Profesional de Administración de Empresas y de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.

La metodología se enmarcó en un estudio de tipo básico, con diseño no experimental y transversal, bajo un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo-correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. La población estuvo conformada por 878 estudiantes de quinto, séptimo y noveno semestre, distribuidos en 515 de Administración de Empresas y 363 de Ingeniería Comercial. La muestra, obtenida mediante muestreo probabilístico estratificado con fórmula de poblaciones finitas, fue de 267 estudiantes, de los cuales 157 pertenecieron a Administración de Empresas y 110 a Ingeniería Comercial.

Los resultados evidenciaron correlaciones significativas, positivas y con diferentes niveles de intensidad: moderada entre competencias autocríticas y aspiraciones laborales ( $r=0.457$ ,  $p=0.000$ ); baja con tendencia moderada entre competencias de liderazgo y aspiraciones laborales ( $r=0.364$ ,  $p=0.000$ ); y también entre competencias comunicativas y aspiraciones laborales ( $r=0.342$ ,  $p=0.000$ ).

En conclusión, se determinó que existe una correlación significativa, positiva y baja con tendencia moderada ( $r=0.379$ ,  $p=0.000$ ) entre las competencias transversales y las aspiraciones laborales. Esto demuestra que el desarrollo de habilidades como liderazgo, comunicación y trabajo en equipo se relaciona con aspiraciones profesionales más altas. Se resalta así la importancia de integrar el fortalecimiento de competencias blandas en los programas universitarios, contribuyendo al incremento de la empleabilidad y la proyección de vida de los estudiantes.

**Palabras clave:** competencias transversales, aspiraciones laborales, estudiantes universitarios.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between transversal competencies and the labor aspirations of the students of the Professional School of Business Administration and Commercial Engineering of the UCSM in Arequipa to 2025.

The methodology was framed in a basic type study, with a non-experimental and transversal design, under a quantitative approach and a descriptive-correlational scope. The survey technique was used and a questionnaire was used as an instrument. The population consisted of 878 fifth, seventh and ninth semester students, distributed among 515 Business Administration students and 363 Commercial Engineering students. The sample, obtained by stratified probability sampling with a finite population formula, was 267 students, of which 157 belonged to Business Administration and 110 to Commercial Engineering.

The results showed significant, positive correlations with different levels of intensity: moderate between self-critical competencies and work aspirations ( $r=0.457$ ,  $p=0.000$ ); low with moderate tendency between leadership competencies and work aspirations ( $r=0.364$ ,  $p=0.000$ ); and also between communicative competencies and work aspirations ( $r=0.342$ ,  $p=0.000$ ).

In conclusion, it was determined that there is a significant, positive, low correlation with moderate tendency ( $r=0.379$ ,  $p=0.000$ ) between transversal competencies and career aspirations. This shows that the development of skills such as leadership, communication and teamwork is related to higher career aspirations. This highlights the importance of integrating the strengthening of soft skills in university programs, contributing to increase the employability and life projection of students.

**Key words:** transversal competencies, career aspirations, university students.

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN ..... 1

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO ..... 3

1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO ..... 4

1.1. Problema ..... 4

1.2. Descripción ..... 4

1.2.1. Campo, Área y Línea ..... 6

1.2.2. Tipo de problema ..... 6

1.2.3. Variables ..... 10

1.2.4. Interrogantes básicas ..... 13

1.3. Justificación ..... 14

1.3.1. Justificación teórica ..... 14

1.3.2. Justificación metodológica ..... 14

1.3.3. Justificación Económico o Empresarial ..... 15

1.3.4. Justificación social ..... 15

1.4. Objetivos ..... 16

1.4.1. Objetivo General ..... 16

1.4.2. Objetivos específicos .....	16
1.5. Marco Teórico.....	17
1.5.1. Marco conceptual.....	17
1.5.2. Antecedentes .....	36
1.6. Hipótesis.....	40
CAPÍTULO II: DESAROLLO.....	41
2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	42
2.1. Técnicas e instrumentos .....	42
2.2. Estructuras de los Instrumentos .....	43
2.3. Campo de verificación .....	44
2.3.1. Ámbito .....	44
2.3.2. Temporalidad .....	44
2.3.3. Unidades de Estudio.....	44
2.4. Muestra.....	45
2.5. Estrategia de recolección de datos .....	45
CAPÍTULO III: RESULTADOS .....	47
3.1. Análisis de los resultados descriptivos.....	48
3.1.1. Datos de control .....	48
3.1.2. Niveles de dimensiones y variables .....	52
3.1.3. Ítems de variables.....	65
3.2. Análisis de los resultados inferenciales.....	71
3.2.1. Prueba de normalidad.....	71

3.2.2. Contrastación de hipótesis .....	72
3.3 Discusión.....	78
CONCLUSIONES .....	81
RECOMENDACIONES .....	83
REFERENCIAS .....	86
ANEXOS.....	93



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables .....	10
Tabla 2 Matriz de consistencia.....	11
Tabla 3 Población.....	44
Tabla 4 Muestra por estratos .....	45
Tabla 5 Sexo.....	48
Tabla 6 Edad.....	49
Tabla 7 Carrera profesional.....	50
Tabla 8 Semestre académico .....	51
Tabla 9 Nivel de la dimensión: Competencias de liderazgo .....	52
Tabla 10 Nivel de la dimensión: Competencias de planificación .....	53
Tabla 11 Nivel de la dimensión: Competencias relacionales.....	54
Tabla 12 Nivel de la dimensión: Competencias de aprendizaje.....	55
Tabla 13 Nivel de la dimensión: Competencias comunicativas.....	57
Tabla 14 Nivel de la dimensión: Competencias tecnológicas.....	58
Tabla 15 Nivel de la dimensión: Competencias autocríticas .....	59
Tabla 16 Nivel de la variable: Competencias transversales.....	60
Tabla 17 Nivel de la dimensión: Aspiraciones extrínsecas.....	61
Tabla 18 Nivel de la dimensión: Aspiraciones intrínsecas .....	62
Tabla 19 Nivel de la variable: Aspiraciones laborales.....	63
Tabla 20 Ítems de la variable Competencias transversales .....	65
Tabla 21 Ítems de la variable Aspiraciones laborales .....	68
Tabla 22 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> .....	71
Tabla 23 Competencias transversales – Aspiraciones laborales .....	72
Tabla 24 Competencias de liderazgo – Aspiraciones laborales .....	73

Tabla 25 Competencias de planificación – Aspiraciones laborales .....	73
Tabla 26 Competencias relacionales – Aspiraciones laborales.....	74
Tabla 27 Competencias de aprendizaje – Aspiraciones laborales.....	75
Tabla 28 Competencias comunicativas – Aspiraciones laborales.....	76
Tabla 29 Competencias tecnológicas – Aspiraciones laborales.....	76
Tabla 30 Competencias autocríticas – Aspiraciones laborales .....	77



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo .....	48
Figura 2 Edad .....	49
Figura 3 Carrera profesional.....	50
Figura 4 Semestre académico.....	51
Figura 5 Nivel de la dimensión: Competencias de liderazgo.....	52
Figura 6 Nivel de la dimensión: Competencias de planificación.....	53
Figura 7 Nivel de la dimensión: Competencias relacionales .....	55
Figura 8 Nivel de la dimensión: Competencias de aprendizaje .....	56
Figura 9 Nivel de la dimensión: Competencias comunicativas .....	57
Figura 10 Nivel de la dimensión: Competencias tecnológicas.....	58
Figura 11 Nivel de la dimensión: Competencias autocríticas .....	59
Figura 12 Nivel de la variable: Competencias transversales.....	60
Figura 13 Nivel de la dimensión: Aspiraciones extrínsecas .....	61
Figura 14 Nivel de la dimensión: Aspiraciones intrínsecas .....	62
Figura 15 Nivel de la variable: Aspiraciones laborales.....	63

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos .....	93
Anexo 2: Malla curricular de la E.P. de Administración de empresas - 2025 .....	96
Anexo 3: Malla curricular de la E.P. de Ingeniería Comercial - 2025 .....	97



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda las variables competencias transversales y aspiraciones laborales, debido a que la Universidad Católica de Santa María (UCSM) reconoce que las competencias transversales son esenciales para la empleabilidad, la adaptación y el desempeño en un mercado laboral competitivo y tecnológico. Sin embargo, en las escuelas profesionales de Administración de Empresas e Ingeniería Comercial no existe suficiente evidencia empírica sobre el nivel real de estas competencias ni su relación con las aspiraciones laborales de los estudiantes. Por ello, este estudio busca establecer dicha relación y comprobar la coherencia entre las competencias adquiridas y las metas profesionales. Los hallazgos permitirán orientar acciones de mejora en la formación académica y laboral de los estudiantes. Por lo tanto, el objetivo es determinar la relación entre competencias transversales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.

Corbella y Giuliani (2024) señalan que las competencias transversales resultan fundamentales para una inserción laboral exitosa, pues contribuyen a reducir la brecha entre los universitarios y las exigencias del mercado. Su investigación evidenció que estas habilidades se desarrollan a lo largo de la trayectoria académica, y que mediante planes de estudio innovadores es posible transformar la enseñanza en la educación superior. De forma complementaria, García (2022) identificó en universidades peruanas que un 65% de egresados no logra consolidar competencias claves como trabajo en equipo, comunicación efectiva y adaptación al cambio. Esta carencia impacta negativamente en su empleabilidad y productividad, generando un desajuste con las demandas del mercado laboral. En el caso de la UCSM, esta situación podría estar restringiendo las posibilidades de sus estudiantes para acceder a mejores oportunidades profesionales. Por ello, se hace necesario revisar críticamente

la manera en que la universidad está promoviendo y fortaleciendo estas competencias en su plan de formación.

Las competencias transversales abarcan un conjunto de destrezas aplicables en distintos contextos académicos y laborales, como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, consideradas fundamentales para el crecimiento profesional en cualquier disciplina (Martínez, 2021). Por su parte, las aspiraciones laborales representan las metas y expectativas que los estudiantes proyectan en relación con su futuro desempeño profesional (Ruíz, 2020). Dichas aspiraciones influyen directamente en la manera en que los egresados se orientan hacia el mercado de trabajo y logran insertarse en él. La interacción entre ambas variables permite identificar la correspondencia o distancia entre lo que los estudiantes adquieren en su etapa universitaria y lo que las organizaciones realmente demandan de los profesionales. De esta forma, su análisis resulta clave para comprender la pertinencia de la formación académica.

La estructura de la investigación consta de tres capítulos:

Capítulo I: Planteamiento teórico.

Capítulo II: Planteamiento operacional.

Capítulo III: Resultados.



# CAPÍTULO I

## 1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

### 1.1. Problema

Uno de los pilares de la Universidad Católica de Santa María (UCSM) es mejorar la adecuada potenciación de las competencias genéricas o transversales de sus estudiantes apoyándose en la consideración acerca de que este tipo de habilidades son claves en su empleabilidad, adaptación al entorno laboral y su performance laboral en un mercado cada vez más competitivo, cambiante y tecnológico. No obstante, y a pesar de la importancia de estas competencias, la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM no cuenta con evidencia empírica suficiente sobre el verdadero nivel de estas competencias ni sobre cómo estas se relacionan con las aspiraciones laborales de los estudiantes. Por tal razón, el propósito del presente estudio es establecer relación entre ambas variables con miras a determinar si existe coherencia entre las competencias genéricas adquiridas por los estudiantes y las metas, así como con las aspiraciones laborales profesionales que estos poseen. Un estudio respecto que brinde conocimiento en relación con estas dos variables podría orientar la presentación de futuras acciones de mejora en la formación académica y laboral del estudiantado de la UCSM.

### 1.2. Descripción

En los últimos años, se ha incrementado la preocupación por las competencias transversales y su impacto en las aspiraciones laborales de los estudiantes universitarios, un tema relevante para las instituciones educativas y el mercado laboral.

Un estudio hecho por Corbella y Giuliani (2024), indica que las competencias transversales son vitales para una correcta y exitosa inserción laboral ya que reduce la abertura entre los estudiantes universitarios y el mercado laboral. Los resultados obtenidos figuraban que las habilidades transversales fueron obtenidas por los alumnos en toda su trayectoria

universitaria y que, con nuevos planes de estudio, se puede innovar la forma en que la educación es impartida en la formación superior de institución universitaria.

Según un estudio reciente realizado en universidades peruanas, se ha identificado que un 65% de los egresados carecen de competencias laborales clave como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la capacidad de adaptación al cambio (García, 2022). Este fenómeno plantea una importante problemática que afecta tanto a la empleabilidad como a la productividad de los egresados universitarios. En el contexto de la UCSM, la falta de preparación en estas áreas podría estar limitando las oportunidades laborales de los estudiantes, lo que requiere una revisión crítica de cómo la universidad está abordando estas competencias.

Las competencias transversales comprenden un conjunto de habilidades transferibles entre contextos laborales y académicos, tales como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, las cuales se consideran esenciales para el desarrollo profesional en cualquier campo (Martínez, 2021). Las aspiraciones laborales, por otro lado, reflejan las expectativas y metas profesionales de los estudiantes con respecto a sus futuros empleos, y tienen un impacto directo en la orientación profesional y la inserción laboral de los egresados (Ruíz, 2020). Ambas variables son clave para evaluar la brecha entre las capacidades que desarrollan los estudiantes durante su formación universitaria y las habilidades que los empleadores buscan en los futuros profesionales.

La unidad de estudio de esta investigación está compuesta por los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María (UCSM) en Arequipa, en el año 2025. La población incluye a estudiantes de diferentes facultades, quienes se encuentran en los últimos años de su carrera. El problema central que se presenta es la desconexión entre las competencias transversales adquiridas por los estudiantes durante su formación académica y las habilidades que consideran necesarias para cumplir sus aspiraciones laborales (Cárdenas & Ríos, 2022). Esto genera un vacío entre lo que los estudiantes esperan en sus carreras profesionales y lo que

están realmente preparados para ofrecer en el mercado laboral. La consecuencia de este problema es una menor empleabilidad y una mayor insatisfacción profesional, lo que a su vez podría afectar la competitividad laboral de los egresados en el contexto nacional e internacional. Este estudio busca identificar cómo estas competencias se correlacionan con las aspiraciones laborales, de modo que se puedan proponer estrategias de mejora en la formación académica para reducir esta brecha.

### ***1.2.1. Campo, Área y Línea***

Campo: Ciencias Administrativas.

Área: Administración.

Línea: Gestión del talento humano.

### ***1.2.2. Tipo de problema***

- Tipo

La presente investigación se inserta dentro del tipo de exploración básica ya que su finalidad no se centra en actuar directamente sobre la realidad, sino que busca profundizar en el conocimiento de algunos fenómenos sociales muy importantes. En este sentido, el estudio se centra en el análisis y la comprensión de la relación entre las competencias transversales y las aspiraciones laborales de los integrantes estudiantes de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM de Arequipa (Hernández et al., 2014).

Desde el punto de vista metodológico, una investigación básica busca fortalecer conocimientos. Así, este trabajo pretende aportar una información teórica innovadora que permita comprender y expandir la relación que existe entre las habilidades blandas y las competencias genéricas con la proyección laboral de los alumnos de la UCSM, sin querer trabajar las primeras y las segundas en su medio inmediato y sin experimentar las mismas (Hernández et al., 2014).

Otro propósito de este estudio no es la aplicación de soluciones prácticas inmediatas, sino la aportación al desarrollo teórico en el campo de la educación superior en la UCSM y del mercado laboral actual, influenciado por tendencias cada vez más tecnológicas y nuevas prácticas. Para ello, se estudia la relación que existe entre competencias transversales — como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva o el pensamiento crítico — y las metas laborales que se ponen los estudiantes en el contexto de su formación académica — como metas laborales, prestigio laboral o las perspectivas salariales — diferentes por cada alumno (Hernández et al., 2014).

Tal como ya han indicado Hernández et al. (2014), el objetivo de la investigación básica es la creación de nuevo conocimiento, o el aumento del conocimiento de uno ya existente. Es decir, contribuir a la redacción y la literatura administrativa con nueva información que genere un enriquecimiento intelectual. En coherencia con este enfoque, en este trabajo, también busca aumentar el conocimiento de los factores que pueden incidir sobre las expectativas laborales futuras del colectivo universitario en función del desarrollo de competencias que trascienden las estrictamente específicas. Lo que se pretende es aportar una teoría contrastada como sólida base para su incorporación en futuras investigaciones, o en su caso, como insumo para la elaboración de políticas universitarias que tiendan a la formación integral del estudiante, ejerciendo un compromiso con su formación profesional.

- Diseño

Ñaupas et al. (2013), afirman que el diseño no experimental de tipo transversal puede ser caracterizado por la observación de fenómenos en su propia situación natural, sin alterar deliberadamente las variables a estudiar. En otras palabras, en este tipo de diseño no se interfiere ni se altera la situación existente, sino que simplemente se recoge la información tal y como ésta se encuentra en la realidad. Este diseño experimental resulta muy útil cuando hay que describir situaciones, comportamientos o correlaciones entre variables, en un momento

determinado del tiempo, por lo que el diseño transversal no experimental puede ser considerado una “fotografía” instantánea de la realidad estudiada, caso que aplica a la presente investigación.

Con este tipo de diseño, se pueden identificar relaciones, o pautas de relaciones entre las variables dentro de una muestra concreta, sin necesidad de que se establezca de manera explícita una relación de causa-efecto. El diseño transversal no experimental se utiliza mucho en el ámbito de las ciencias sociales y administrativas, para conocer percepciones, actitudes, competencias y aspiraciones en poblaciones distintas, como, por ejemplo, en comunidades universitarias o grupos de trabajo (Ñaupas et al., 2013).

En aquellas investigaciones como la del presente estudio, que están orientadas a la exploración de la relación existente entre las competencias transversales y las aspiraciones laborales, la característica de diseño usado también sería muy apropiado ya que se busca poner de relieve correlaciones ya existentes en un período de tiempo, facilitando así el proceso de llegar a conclusiones a partir de la observación sistemática y directa de los datos recogidos (Ñaupas et al., 2013).

- Enfoque

De acuerdo con Bernal (2010), el enfoque cuantitativo corresponde a un método de investigación que se basa en la obtención y el análisis de datos numéricos, con la intención de detectar patrones, contrastar hipótesis de manera previa y establecer generalizaciones en función de las conclusiones a las que se ha llegado. Este enfoque se caracteriza por su objetivo, por su sistemático y por su empírico, dado que lo que se persigue es medir los fenómenos de una manera precisa, reproducible y libre de sesgos subjetivos.

Los datos numéricos, en el enfoque cuantitativo, son tratados mediante herramientas estadísticas que constituyen una parte importante del proceso de análisis e interpretación de los

datos en función de las pruebas matemáticas que avalan la validez de los resultados (Bernal, 2010).

De esta manera, los investigadores pueden comprobar la existencia de relaciones entre las variables consideradas, pueden determinar su fuerza y dirección y pueden, a partir de muestras representativas de una población, generalizar las conclusiones a un universo de la investigación más amplio. Una de las principales ventajas que tiene el enfoque cuantitativo, es que puede comprobar teorías ya existentes o genera nuevas inferencias empíricas a partir de procedimientos estructurados; lo que, por su estructura, incrementa la fiabilidad de los resultados obtenidos. Así mismo, permite realizar comparaciones entre grupos, identificando tendencias y realizando análisis predictivos, lo que resulta ser especialmente ventajoso en estudios del ámbito de la administración de empresas, dado que la toma de decisiones se basa y se fundamenta en evidencias, ya cuantificables o bien rigurosas (Bernal, 2010).

- Alcance

El alcance descriptivo, según Hernández et al. (2014), se orienta justamente a precisar y a describir las características de los sujetos, grupos, contextos, procesos u objetos que componen un fenómeno objeto de estudio. Este enfoque de estudio tiene la finalidad de responder a preguntas de tipo ¿cómo es? y a preguntas de tipo ¿cómo se expresa?, y no de tipo ¿por qué? ni de tipo ¿cuál es la relación causa-efecto entre variables?

Esta precisión resulta útil si la finalidad es tratar de obtener una visión clara, ordenada, e incluso ajustada de una situación concreta, porque se busca recolectar información veraz de determinados aspectos clave como: de comportamiento, de actitudes, de condiciones o incluso de estructuras que puedan estar presentes en un momento determinado. A través de instrumentos sistemáticos, como cuestionarios o listas de comprobación, se puede llegar a conocer manifestaciones o patrones que pudieran ser de interés en posteriores estudios de un alcance mayor, como los correlacionales o explicativos (Hernández et al., 2014).

El alcance descriptivo (orientado a la administración) se encuentra utilizado con frecuencia para conocer el perfil de los colaboradores, para conocer las características de la cultura organizacional, para conocer la percepción que tienen los clientes, o bien para conocer, como es el presente caso, las competencias y las aspiraciones laborales de una comunidad universitaria (Hernández et al., 2014).

Además, el alcance es correlacional el cual según Hernández et al. (2014) se refiere a estudio en donde los investigadores miden las variables de interés para observar cómo cambian o se asocian entre sí, pero no alteran o manipulan estas variables de manera activa. La idea central es que las variables se analizan tal como son, sin intervención, para determinar si existe una relación, ya sea positiva, negativa o nula, y hasta qué punto una puede predecir a la otra.

### 1.2.3. Variables

#### 1.2.3.1. Análisis de Variables

- VARIABLE 1:  
Competencias transversales.
- VARIABLE 2:  
Aspiraciones laborales.

#### 1.2.3.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

VARIABLES	SUB VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<b>Variable 1: Competencias transversales</b>	Competencias de liderazgo	Nivel de liderazgo Grado de toma de decisiones Nivel de negociación y resolución de conflictos	Cuestionario
	Competencias de planificación	Nivel de responsabilidad Grado de gestión del tiempo Nivel de equilibrio trabajo-vida	
	Competencias relacionales	Grado de habilidades interpersonales Nivel de trabajo en equipo Nivel de respeto por la diversidad	
	Competencias de aprendizaje	Grado de capacidad para aprender Nivel de relación con el entorno Nivel de habilidad investigativa	

<i>Variable 2: Aspiraciones laborales</i>	Competencias comunicativas	Grado de comunicación efectiva Nivel de comunicación oral Nivel de comunicación escrita
	Competencias tecnológicas	Nivel de conocimiento en idiomas extranjeros Grado de análisis numérico Nivel de habilidades tecnológicas básicas
	Competencias de autocrítica	Nivel de compromiso ético Grado de pensamiento analítico Nivel de orientación al logro
	Aspiraciones extrínsecas	Nivel de ambición económica Grado de deseo de fama Nivel de notoriedad mediática Nivel de reconocimiento personal Grado de admiración pública
		Aspiraciones intrínsecas

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación, 2025.

### 1.2.3.3. Matriz de consistencia

**Tabla 2**

*Matriz de consistencia*

INTERROGANTES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Interrogante general:</b> ¿Cuál es la relación entre competencias transversales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?</p> <p><b>Interrogantes específicas:</b> ¿Cuál es la relación entre competencias de liderazgo y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre competencias transversales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Precisar la relación entre competencias de liderazgo y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Dado que, las competencias transversales son aquellas habilidades, actitudes y conocimientos que no están restringidos a una disciplina o área específica, sino que son útiles en diversos contextos y actividades profesionales. Es probable que, exista una relación significativa entre competencias transversales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la</p>	<p><b>Variable 1:</b> Competencias transversales</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias de liderazgo</li> <li>• Competencias de planificación</li> <li>• Competencias relacionales</li> <li>• Competencias de aprendizaje</li> <li>• Competencias comunicativas</li> <li>• Competencias tecnológicas</li> <li>• Competencias de autocrítica</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Aspiraciones laborales</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Alcance:</b> Descriptivo-correlacional</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Muestra:</b> 267 estudiantes</p>

<p>¿Cuál es la relación entre competencias de planificación y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?</p>	<p>Establecer la relación entre competencias de planificación y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.</p>	<p>UCSM en Arequipa al 2025.</p>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspiraciones extrínsecas</li> <li>• Aspiraciones extrínsecas</li> </ul>
<p>¿Cuál es la relación entre competencias relacionales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?</p>	<p>Definir la relación entre competencias relacionales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre competencias de aprendizaje y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre competencias de aprendizaje y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre competencias comunicativas y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?</p>	<p>Conocer la relación entre competencias comunicativas y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre competencias tecnológicas y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?</p>	<p>Precisar la relación entre competencias tecnológicas y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.</p>		

---

<p>¿Cuál es la relación entre competencias de autocrítica y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?</p>	<p>Establecer la relación entre competencias de autocrítica y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.</p>
---	---

---

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación, 2025.

#### **1.2.4. Interrogantes básicas**

##### **1.2.4.1. Interrogante general**

¿Cuál es la relación entre competencias transversales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?

##### **1.2.4.2. Interrogantes específicas**

- ¿Cuál es la relación entre competencias de liderazgo y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?
- ¿Cuál es la relación entre competencias de planificación y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?
- ¿Cuál es la relación entre competencias relacionales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?
- ¿Cuál es la relación entre competencias de aprendizaje y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?

- ¿Cuál es la relación entre competencias comunicativas y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?
- ¿Cuál es la relación entre competencias tecnológicas y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?
- ¿Cuál es la relación entre competencias de autocrítica y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025?

### **1.3. Justificación**

#### ***1.3.1. Justificación teórica***

Desde el punto de vista teórico, esta investigación proporcionará una contribución significativa al campo de la educación superior y la gestión de competencias. Al explorar la relación entre las competencias transversales y las aspiraciones laborales, se aportará una nueva perspectiva sobre cómo las universidades pueden mejorar su formación para adaptarse a las necesidades del mercado, sin perder de vista la visión de sus propios estudiantes. Además, este estudio servirá como un punto de referencia para futuras investigaciones en este ámbito poco explorado, promoviendo el desarrollo de nuevas líneas de investigación sobre la relación entre competencias educativas y empleo no solo para instituciones de formación superior, quizá para nuevas prácticas de desarrollo para escuelas básicas de educación o en efecto, en centros especiales de formación.

#### ***1.3.2. Justificación metodológica***

Metodológicamente, el enfoque cuantitativo y correlacional empleado en esta investigación es adecuado para abordar la relación entre las competencias transversales y las aspiraciones laborales de los estudiantes. Utilizando cuestionarios validados y aplicados a una

muestra representativa de estudiantes de la UCSM, se podrá obtener información relevante y precisa que permita identificar las áreas de mejora en la formación de los estudiantes. La metodología empleada garantizará la fiabilidad y validez de los resultados, proporcionando una base sólida para las recomendaciones y mejoras en las políticas educativas y laborales.

### ***1.3.3. Justificación Económico o Empresarial***

Los resultados de esta investigación permitirán a las autoridades académicas de la UCSM identificar las áreas donde los estudiantes necesitan un mayor enfoque formativo en competencias transversales, para así integrar estas competencias de manera efectiva en los planes de estudio. Además, los colaboradores podrán obtener información valiosa sobre las expectativas laborales de los estudiantes, lo que les permitirá adaptar sus procesos de contratación y capacitación, mejorando la calidad de los futuros profesionales en un mercado laboral en constante desarrollo y cambio. De esta manera, la investigación tiene el potencial de mejorar tanto humano y la calidad educativa, así como la empleabilidad de los graduados de la universidad.

### ***1.3.4. Justificación social***

La investigación sobre las competencias transversales y las aspiraciones laborales de la comunidad universitaria de la UCSM tiene una gran relevancia social. Las competencias transversales son esenciales para el desarrollo de habilidades profesionales que permiten a los individuos adaptarse a las demandas del mercado laboral. Si los estudiantes de la UCSM carecen de estas competencias, esto podría afectar su inserción laboral, lo que a su vez repercute negativamente en el desarrollo económico de la región y del país. Al abordar esta problemática, la investigación contribuirá al diseño de estrategias que mejoren la preparación de los estudiantes, ayudándolos a alcanzar sus aspiraciones laborales y, por ende, a mejorar su calidad de vida y la productividad de la sociedad en general.

## 1.4. Objetivos

### 1.4.1. *Objetivo General*

Determinar la relación entre competencias transversales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.

### 1.4.2. *Objetivos específicos*

- Precisar la relación entre competencias de liderazgo y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.
- Establecer la relación entre competencias de planificación y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.
- Definir la relación entre competencias relacionales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.
- Determinar la relación entre competencias de aprendizaje y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.
- Conocer la relación entre competencias comunicativas y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.
- Precisar la relación entre competencias tecnológicas y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.

- Establecer la relación entre competencias de autocrítica y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.

## 1.5. Marco Teórico

### 1.5.1. Marco conceptual

#### 1.5.1.1. Competencias transversales

##### 1.5.1.1.1. *Definición de Competencias transversales*

Charria et al. (2012) definen competencias transversales como aptitudes generales no relacionadas con una materia en concreto, sino habilidades que se puede emplear en distintas profesiones o en otras áreas de la vida. Las competencias transversales envuelven conocimientos, destrezas y actitudes con un enfoque en el desarrollo holístico de un individuo que le permite afrontar de manera autónoma y responsable situaciones complejas, permite a una persona ser capaz de adaptarse en contextos cambiantes, de tal forma que estas competencias se convierten en factores básicos del perfil del licenciado no sólo debido a que permiten adaptar el proceso formativo a un entorno cambiante, sino también en el sentido que hacen posible la integración de la práctica con la teoría y favorecen la toma de decisiones informadas. La incorporación de las competencias transversales en los procesos de formación también representa una tendencia educativa internacional dirigida a formar profesionales adaptables que son ciudadanos activos en sus propias comunidades.

Tal como indican Vallejos (2024) las competencias transversales son aquellas capacidades que un ser humano puede desarrollar con competencia y error superado en distintas áreas, incluida la personal, la académica o la laboral, como consecuencia de un aprendizaje global. Estas capacidades no están restringidas a un ámbito determinado; contrariamente, facilitan el refuerzo de capacidades tales como el pensamiento crítico, la capacidad de comunicación y la toma de decisiones responsables, siendo la medición psicométrica de esas

capacidades y la evaluación de esas competencias implica utilizar métodos científicos para validar los instrumentos a utilizar para la medición. Además, tener esas competencias definidas en los perfiles de graduación universitaria contribuye a satisfacer plenamente las necesidades del mercado laboral actual y de la sociedad, por otro lado, lograr ese objetivo implica la implementación activa de modelos de enseñanza creativos con que los alumnos puedan reflexionar y apropiarse de esas competencias en situaciones reales más que en el aula.

Para Corzo (2024), las competencias son habilidades que son importantes por la interrelación que tienen a través de contextualizaciones diferentes de la educación, que van más allá de las especializaciones, es importante tener una estructura definida (cuando menos, especialmente desde la correspondiente evaluación formativa impulsada por una buena organización a partir de objetivos y estándares nítidos) ya que contribuye directamente en el desarrollo completo de un estudiante universitario. Estas competencias también hacen las veces de claro puente para la mediación y el reconocimiento de la teoría y la práctica y el crecimiento personal y social va más allá de como transiciones profesionales, la medición precisa de este tipo de competencias se desarrolla a través de escalas que realmente sean fiables y que realmente retraten con certeza sus propiedades psicométricas.

Según afirman Quintanilla y Taboada (2024), las competencias transversales son habilidades que atraviesan los límites de las disciplinas y se presentan como coincidencias con las dimensiones personal, académica y profesional. Dichas habilidades apuntan al desarrollo integral de una persona de manera que se impone el dominio en adversos contextos de adaptación. Su relevancia se sustenta en que se conjugan la teoría con la práctica ya que son necesarias dentro del marco de los perfiles de salida del nivel universitario. Por otra parte, suponer condiciones de desarrollo, da cuenta de la necesidad de una educación que responda a las exigencias sociales para la formación de egresados pensantes y adaptables que puedan poner en práctica un pensamiento crítico e instaurar las condiciones para la resolución de problemas

mediante un trabajo que favorezca la colaboración entre sus integrantes. Este último argumento también hace referencia a la exigencia de proto estrategias de enseñanza y de herramientas de medición que logren sistematizar su desarrollo de manera válida, efectiva y en la búsqueda de retroalimentación continua para la misma.

#### **1.5.1.1.2. Dimensiones de Competencias transversales**

##### **a. Competencias de liderazgo**

Charria et al. (2012) indican que, las competencias dentro de los marcos de liderazgo son las habilidades que permiten a un individuo impactar positivamente a un grupo determinado y alcanzar objetivos comunes. No están atadas a títulos específicos o posiciones definidas en una organización. En cambio, pueden expresarse dentro de marcos cooperativos que necesitan orientación, motivación o coordinación de esfuerzos conjuntos. Este enfoque enfatiza habilidades como la toma de decisiones éticas, la comunicación efectiva y la gestión del cambio que son necesarias para los entornos profesionales dinámicos de hoy. Los autores también explican cómo estas competencias pueden medirse entre los estudiantes universitarios utilizando herramientas psicométricas validadas que aseguran su integración dentro de los procesos formativos. Por otro lado, fomentar el desarrollo de estas competencias desde la educación superior facilita resultados de aprendizaje más holísticos para los graduados al mejorar su empleabilidad y responsabilidad social.

Según Aguilar y Zamora (2024), las competencias de liderazgo incluyen la capacidad de una persona para guiar, motivar e influir positivamente en un grupo para alcanzar objetivos comunes, esto destaca que el liderazgo va más allá de las habilidades técnicas o gerenciales e incluye actitudes éticas como la empatía y la comunicación efectiva. Para que los estudiantes funcionen en los lugares de trabajo complejos de hoy, estas habilidades deben cultivarse desde los primeros años de educación a través de metodologías de enseñanza que promuevan la internalización activa de los conceptos. También existe el tema de la validación psicométrica

en relación con los instrumentos diseñados para medir científicamente estas habilidades en estudiantes de ingeniería y matemáticas, lo que muestra cuánto necesita llevarse a cabo tal evaluación de manera sistemática si se garantiza un desarrollo completo.

### **b. Competencias de planificación**

Como mencionan Charria et al. (2012), las competencias de planeación tienen que ver con la capacidad que tiene una persona para organizar, administrar recursos y definir planes que lleven al logro de metas propuestas en un tiempo determinado. Estas son habilidades importantes en el plano académico y profesional porque ayudan en la toma de decisiones, administración del tiempo, programar actividades y prever problemas. Su desarrollo integral no solo comprende la adquisición de saberes técnicos, sino también actitudes como la responsabilidad, el pensamiento crítico y flexibilidad ante cambios. En este sentido, crear y comprobar instrumentos psicométricos para estas competencias a nivel universitario enriquece su integración sistemática a los procesos formativos.

Como indicaron Solanes-Puchol et al. (2022) las competencias de planeación derivan de la capacidad para diseñar y organizar las actividades de acuerdo con objetivos delimitados al tiempo que se optimizan los recursos humanos, materiales y temporales. Esta visión hace hincapié en que dichas competencias son imprescindibles para funcionar en entornos educativos y profesionales que suelen, y como siempre, ser de carácter multidimensional, intrincado y dinámico dado que una secuencia ordenada de las actividades o una preparación anticipada de ellas incrementan enormemente las tasas de calidad, efectividad y rendimiento; un cuestionario validado psicométricamente expresamente para evaluar dicha competencia en estudiantes de educación superior, lo que da cuenta de su valía para una educación integral y del impacto en el rendimiento académico, junto a ello, en las propuestas educativas enmarcadas en los currículos debería acompañarse de estrategias de enseñanza orientadas al desarrollo de la adquisición y del uso de esas habilidades; y que su evaluación sistemática permita, a ser posible,

reconocer aquellas que se hacen más fuertes y las que presentan mayor riesgo, y habilitan una intervención pedagógica orientada de manera escalonada hacia el desarrollo progresivo de las habilidades de planificación y organización.

### **c. Competencias relacionales**

Las competencias relacionales, según Charria et al. (2012) son la capacidad de una persona para relacionarse o interactuar con otras personas en distintos espacios y vincularse con ellas desde el respeto, la empatía y la cooperación. Son las condicionantes y claves del trabajo en grupo o el trabajo de manera colaborativa, el manejo de conflictos e, incluso, la construcción de redes de apoyos recíprocos, entre otros aspectos, en el ámbito académico y profesional. De ahí que su desarrollo vaya más allá de las relaciones comunicativas y cognitivas para incorporar también las emociones, lo que pone de manifiesto que el paso por procesos formativos en el ámbito universitario son cruciales. También la construcción y validación de instrumentos de medición psicológica pueden ayudar a la promoción de los mencionados procesos, logrando una evaluación científica de una gran rigurosidad y, orientándolas hacia una integración curricular sistemática.

Común-Gutiérrez et al. (2025) hacen referencia a las competencias relacionales como unas habilidades que permiten a una persona interactuar de manera eficiente y respetuosa con los compañeros, los jefes o los cómplices en espacios sociales y profesionales. Se trata de un constructo que destaca su importancia para el desarrollo integral del estudiante universitario, sobre todo en la época de globalización que vivimos, donde las interacciones de carácter multicultural se han hecho más frecuentes. Estas competencias favorecen la identificación de niveles bien enraizados en los cuestionarios psicométricos validados y también permiten la identificación de estrategias pedagógicas para su mejora, favoreciendo así un mayor intercambio multicultural. Se vuelve indispensable también para la creación de lugares de trabajo saludables, lograr una comunicación interpersonal fluida y fomentar el liderazgo

colaborativo. Al mismo tiempo, estas competencias deben aparecer cada vez con más frecuencia en los perfiles de posgrado, indicando un cambio en la educación que va hacia el desarrollo de profesionales integrales que puedan desenvolverse con éxito en los equipos multidisciplinares dentro de espacios complejos y cambiantes.

#### **d. Competencias de aprendizaje**

De acuerdo con Charria et al. (2012) nombra las competencias de saber cómo la capacidad que tiene una persona para adquirir, procesar y aplicar los conocimientos en diferentes situaciones, reflexionar sobre su significado y hacerlo solo. Estas habilidades son de suma importancia durante la educación superior porque ayudan al alumno a ubicarse dentro del ámbito académico y profesional en constante evolución para profundizar en sí mismo, su desarrollo no solamente sobre el entendimiento conceptual, sino un poco más complejo que eso; hay regulaciones provenientes sobre el proceso del aprender: régimen del tiempo táctico flexible amén siempre aprender este.

De acuerdo con George-Reyes y Glasserman-Morales (2022), las competencias de aprendizaje incluyen la capacidad del individuo para construir conocimiento de manera crítica, reflexiva y contextualizada, lo que es fundamental al afrontar situaciones complejas en múltiples contextos. Este enfoque entiende que estas competencias tienen más que ver con la información no solo con su posesión, sino también con el desarrollo de estrategias metacognitivas que permitan planificar, monitorear y evaluar el aprendizaje. Los autores han diseñado y evaluado cuestionarios que miden estas habilidades desde el punto de vista del estudiante, prestando especial atención a los entornos de aprendizaje remoto. También hay una necesidad de construir estrategias de enseñanza innovadoras destinadas a fomentar progresivamente el desarrollo de esas competencias mientras se integran herramientas digitales y métodos de enseñanza activa. Por otro lado, su existencia en los planes de estudio refuerza la autonomía y la autorregulación de los estudiantes, lo que los califica como aprendices dentro

del contexto del aprendizaje a lo largo de la vida. Esto es especialmente relevante en un entorno en constante cambio con abundante información a la mano.

#### **e. Competencias comunicativas**

De acuerdo con Charria et al. (2012), las competencias comunicativas son la capacidad de una persona a expresar ideas, relacionarse y construir significados en contextos e idioma diversos, sean éstos verbales o no. Estas capacidades son de importancia para el desempeño educacional y profesional, porque dan efecto a la lengua en interacciones en equipo multiculturales que incluyen colaboración. Su desarrollo implica dominio del idioma, así como también se agrega empatía, escucha activa que es atención al discurso ajeno con interés y recursos tecnológicos de comunicación. También se puede mencionar la elaboración y validación de instrumentos psicométricos que permiten medir estas competencias comunicativas con rigor científico integrándolas de forma sistemática a los planes curriculares. Por otra parte, la educación superior también permite trabajar estos aspectos por mejorar la empleabilidad y operar eficazmente en contextos laborales complejos, dinámicos y globalizados.

Casiano et al. (2024) explican que las competencias comunicativas se centran más en habilidades como la capacidad de una persona para participar y conectarse de manera significativa en diferentes contextos, físicamente o en línea. Esta premisa fomenta la comprensión de su importancia en la educación superior, particularmente en un aula globalizada donde la tecnología es integral. En tal entorno, estas competencias van más allá del dominio verbal y escrito de un idioma para incluir la interpretación de mensajes, la articulación clara de pensamientos y el uso apropiado de dispositivos de comunicación digital.

#### **f. Competencias tecnológicas**

Como lo definen Charria et al. (2012) "competencias tecnológicas" se refiere a la capacidad de una persona para emplear dispositivos digitales y tecnológicos de manera eficiente

y crítica en entornos educativos y laborales. En un mundo impulsado por la tecnología, estas habilidades son fundamentales, ya que la carrera de una persona puede requerir el uso de varios sistemas informáticos o interfaces virtuales. No hace falta decir que estos procesos requieren más que solo conocimientos técnicos; también exigen ciertos rasgos de comportamiento que incluyen, entre otros, la innovación, la seguridad digital y la resolución de problemas a través de recursos tecnológicos.

Según Muñoz et al. (2021) “competencias tecnológicas” se centran en la capacidad del individuo para utilizar herramientas digitales y tecnologías de la información con un enfoque crítico, eficiente y adaptativo dentro de contextos académicos y profesionales. Este tipo de habilidades están cobrando mucha más importancia en el mundo actual debido a la omnipresencia de la tecnología de la información; por ejemplo, dominar aulas virtuales, sistemas de gestión o software especializado es vital profesionalmente. Además, no se trata solo de poseer las habilidades relevantes; también es necesario desarrollar otras habilidades blandas que incluyen, pero no se limitan a, la creatividad, la seguridad digital o la innovación junto con la resolución de problemas tecnológicos.

#### **g. Competencias de autocrítica**

De acuerdo con Charria et al. (2012) las competencias de autocrítica son la capacidad del individuo a reflexionar sobre su propia actividad en sus aspectos positivos o negativos y en que puede mejorar y crecer, tanto como persona, así como profesional. Estas habilidades son útiles en el ámbito escolar o profesional porque conllevan mayor autorregulación, reconocimiento de errores y búsqueda de mejora personal investigación, implementación, resultado y su análisis contextual; el desarrollo favorece no solo el pensamiento sino también las emociones y la metacognición, de modo que todo esto beneficia a otros elementos en tales procesos de formación.

Olán et al. (2024) definen las competencias de autocrítica como: la capacidad individual de reflexionar sobre causas y resultados derivados de su trabajo y estudiar los logros alcanzados junto con las deficiencias, así como las tareas en diversas instituciones educativas 'designadas o servicios públicos'. Estas habilidades son necesarias para uno mismo y su carrera profesional y en un espectro más amplio de áreas de actividad, ya que manifiestan de forma más clara su enfoque en el pensamiento esencial sobre la forma en otros.

#### ***1.5.1.1.3. Modelos y enfoques de Competencias Transversales***

Acuña y García (2020) definen los modelos y marcos de competencias transversales como enfocados en el diseño de prácticas educativas abiertas que fomentan el desarrollo holístico dentro de un contexto universitario, particularmente en entornos de aprendizaje a distancia. Este enfoque enfatiza la necesidad de incluir el diseño instruccional y las técnicas de enseñanza que apoyen el aprendizaje activo porque los estudiantes deben ser capaces de adquirir conocimientos, habilidades y competencias relevantes en diversos campos. Por lo tanto, la construcción curricular debe centrarse en y permitir flexibilidad para enfoques inter/multidisciplinarios y la adaptabilidad reactiva a las realidades laborales cambiantes. Además, estas habilidades no deben enseñarse de forma aislada, sino que deben integrarse con conocimientos esenciales de contenido de diferentes disciplinas y experiencias prácticas significativas, las estrategias pedagógicas virtuales proporcionadas por los instructores, así como la integración intencionada de la tecnología, juegan roles cruciales en el desarrollo de estas habilidades en entornos de aprendizaje virtual.

Figuroa-Varela y Rodríguez (2023) sostienen que, los modelos de competencias transversales deben integrar las dimensiones socioemocionales, las cuales van a estar constituyendo un aspecto básico de la configuración de un perfil de graduado universitario. A este respecto, estos autores presentan un modelo SEC-Q fundamentado en la medición psicométrica que permite evaluar competencias emocionales en estudiantes chilenos y que les

permite determinar grados de desarrollo y diseñar intervenciones educativas que refuercen aquellos aspectos que se ven identificados, de esta manera poder contribuir tanto en el rendimiento académico como en el éxito profesional, especialmente en contextos laborales de alta calidad de demanda. De la misma forma, pone de manifiesto la importancia de tener controles de validación de las herramientas para medir las habilidades emocionales con criterios de estándares científicos, de manera que se integren estas construcciones en planes formativos de forma más sistemática. En otro sentido, la visión socioemocional además de una visión mínima de las competencias profesionales implica dimensiones éticas de trabajo en equipo y responsabilidad social en la educación superior.

#### **1.5.1.1.4. *Importancia de las competencias transversales en el desarrollo profesional***

Cano (2025) menciona que las competencias transversales se relacionan directamente con el desarrollo profesional por la forma en que influyen en la adaptabilidad de cada persona a un ambiente laboral dinámico, su capacidad para resolver problemas complejos, y mantener una ética responsable en su desempeño, su valor se centra sobre todo en la empleabilidad otorgada a los profesionales. Considerando que, con estos factores, los egresados universitarios podrán ser reconocidos no solo por sus conocimientos técnicos, sino también por habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo, e incluso la autocrítica. El bienestar psicológico y la gestión emocional también son relevantes, porque estas competencias, además de atenderlas, contribuyen al equilibrio mental dentro de contextos profesionales exigentes. Desde otra línea de pensamiento, también es posible abordar estas competencias enfocándose en fortalecer el perfil profesional del futuro egresado utilizando instrumentos psicométricos validados que apunten a detectar deficiencias estructurales y diseñar mejoras educativas.

Olán et al. (2024) indican que la importancia de las competencias transversales en el desarrollo profesional radica en su influencia directa sobre el desempeño laboral y la empleabilidad del individuo, siendo estas habilidades más personales que técnicas. Además,

dichas competencias permiten que el egresado se adapte a un entorno cambiante, colabore en equipos multifuncionales, sepa comunicar sus ideas de manera eficaz y use un enfoque crítico para solucionar problemas. Igualmente, la creación y validación de psicotécnicos que evalúan estas capacidades con rigor científico permite automatizar su integración en los procesos formativos universitarios. Por otro lado, comenzando por la educación primaria, se pueden cultivar como instituciones desde muy temprana edad y reforzar actitudes éticas, responsables y colaborativas esenciales para desenvolverse exitosamente en entornos laborales complejos y globalizados.

#### ***1.5.1.1.5. La relación entre competencias transversales y la productividad***

De acuerdo con Callo et al. (2021), hay una relación directa entre las habilidades transversales y la productividad, pues esas capacidades permiten un mejor desarrollo del individuo en contextos laborales complicados, por ejemplo, el desarrollo de habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y la planificación afectan directamente la agilidad, calidad y responsabilidad que un trabajador tiene para alcanzar metas. A su vez, estos procesos formativos en la educación universitaria ayudan a crear profesionales que pueden ser moldeados a diferentes realidades sociales y responder a necesidades cambiantes del mercado. En otro planteamiento, enfocarse en el desarrollo integral del estudiante contribuye de manera inmediata a los niveles organizacionales más competitivos. Adicionalmente, desde este punto de vista, evaluar estas competencias con instrumentos válidos permite identificar fortalezas y brechas de mejora al diseñar estrategias pedagógicas destinadas al fortalecimiento gradual.

Acuña y García (2020) afirman que las competencias transversales tienen relación directa con el grado de productividad, ya que su eco permite a las personas funcionar correctamente en entornos productivos y dinámicos; así mismo estos conocimientos permiten mejorar tanto el resultado individual como grupal al facilitar la colaboración y comunicación eficaz. A su vez, integrar niveles educativos basados en prácticas con diseño moderno aumenta

el nivel de los graduados para actuar creativamente y con responsabilidad en situaciones de trabajo real.

### **1.5.1.2. Aspiraciones laborales**

#### ***1.5.1.2.1. Definición de Aspiraciones laborales***

De acuerdo con Arrieta et al. (2016), las aspiraciones laborales son metas o expectativas que se desarrollan en relación con la profesión de una persona y están basadas en intereses, valores, oportunidades antojadas y su entorno social, también influyen internamente y están conectadas a las experiencias vividas para tomar decisiones profesionales. También comprenden cómo hombres y mujeres en edad de trabajar proyectan su progreso profesional, reconociendo diferencias por sexo, grado académico y situación laboral. A estos se les reconoce también una posibilidad de cambio o ajuste a través de la experiencia acumulada por el individuo. Todo esto permite realizar acciones educativas u organizacionales dirigidas a ayudar a los profesionales motivados y con deseos de coincidir con lo que el mercado laboral exige.

Para Canales (2021), las aspiraciones laborales son intenciones y metas que orientan la elección profesional y el desarrollo de carrera de una persona. Está claro que se formaron a partir de la educación que recibieron, su contexto familiar y las posibilidades laborales que existan. Son importantes porque permiten anticipar decisiones críticas en el ámbito profesional como: selección de carrera, tipo de empleo y nivel de dedicación. Asimismo, los análisis sobre planes longitudinales muestran cómo las experiencias pasan a ser prioridades para el individuo a lo largo de su ciclo vital. Desde esta otra perspectiva también se resalta la importancia de incluir estos conceptos en proyectos educativos que fomenten planear carreras profesionales deseadas pero posibles. Este pensamiento subraya la responsabilidad social educativa para ayudar a los egresados a tomar elecciones responsables e informadas al culminar sus estudios.

Según Mejía et al. (2025), "aspiración" se refiere a un objetivo laboral que una persona establece para sí misma como resultado de su combinación única de habilidades e intereses, y

contexto social. Esto ayuda a entender cómo los estudiantes universitarios planifican su utilización de habilidades profesionales y qué factores moldean tales expectativas. También está el problema de medir con el adecuado rigor científico instrumentos psicológicos que permitan identificar tendencias y diseñar estrategias pedagógicas orientadas hacia su desarrollo. Por otro lado, analizar estos datos es crucial para alinear procesos formativos con las demandas fuera de la escuela, asegurando que los graduados tengan competencias relevantes y una disposición actitudinal proactiva hacia el compromiso laboral. Por lo tanto, fomentar la reflexión crítica durante las etapas tempranas de la formación académica mejora trayectorias de caminos profesionales coherentes y sostenibles.

#### **1.5.1.2.2. Dimensiones de Aspiraciones laborales**

##### **a. Aspiraciones extrínsecas**

De acuerdo con Arrieta et al. (2016), las aspiraciones extrínsecas son aquellas acciones motivadas fuera de la persona como: el estatus social, la paga asociada a una profesión o trabajo y el reconocimiento público ya que este tipo de aspiraciones suelen depender del contexto socioeconómico, las expectativas familiares, así como también las posibilidades laborales "demandadas". El entender de qué manera los estudiantes universitarios proyectan su desarrollo profesional no solo por motivos personales, sino también en función de demandas monetarias y visibilidad social. Por el contrario, estas aspiraciones pueden ser fluctuantes cambiando con las nuevas vivencias o reflexiones acerca de estas durante un largo periodo. En este aspecto creo que su estudio es deseable al estudiar adiciones pedagógicas que intenten lograr una decisión más equilibrada entre lo material y lo personal.

Según Charria et al. (2012), las aspiraciones extrínsecas se refieren a metas profesionales orientadas a lograr logros sociales, como la remuneración, el nivel jerárquico o la reputación pública vinculada a ciertas profesiones. Este enfoque sugiere que su educación está moldeada por la historia familiar, las expectativas sociales, las oportunidades laborales en su

etapa formativa, y su análisis ayuda a entender cómo los futuros graduados planifican sus trayectorias profesionales, las cuales a menudo involucran prioridades materiales sobre intereses vocacionales genuinos. También gira en torno a la construcción y validación de instrumentos psicométricos diseñados para medir estas aspiraciones de manera rigurosa e integrarlas en procesos destinados al desarrollo profesional en correspondencia con las prioridades educativas. Por otro lado, surge de la necesidad de crear estrategias pedagógicas que mejoren la toma de decisiones informadas, buscando evitar desalineaciones entre la anticipación laboral profesional real y las habilidades desarrolladas durante el periodo de formación académica.

De acuerdo con Martínez-Corona et al. (2025), las aspiraciones extrínsecas son entendidas como metas profesionales que se orientan, además, a alcanzar recompensas externas al tipo de ocupación, tales como, el estatus social, la paga o el reconocimiento público. El sentido de formación de los graduados es influido y condicionado por el contexto socioeconómico que proviene del paso por CSS, las expectativas de los padres u otros sistemas socializadores y las oportunidades laborales de los chicos en la etapa de su formación. Es importante estudiar; el cómo y el por qué los futuros graduados elaboran sus metas profesionales que muy a menudo tienden a priorizar factores materialistas respecto de intereses vocacionales genuinos. Así mismo, la elaboración y validación de instrumentos psicométricos para la medida científica de estas aspiraciones permite la inclusión de las mismas en procesos formativos de cara al desarrollo profesional. Por otra parte, existe una brecha en la literatura que estudia el diseño didáctico de las decisiones para la toma de decisiones informadas y evitar desajustes entre las expectativas laborales y las competencias real y efectivamente conseguidas en la formación académica.

### **b. Aspiraciones intrínsecas**

De acuerdo con Arrieta et al. (2016) las aspiraciones intrínsecas son aquellas metas que se buscan alcanzar a nivel profesional y que están basadas en intereses personales, valores internos, así como autorrealización. Este tipo de aspiraciones están profundamente relacionadas a la motivación autónoma porque permite entender cómo hombres y mujeres profesionales construyen su desarrollo ocupacional no solo desde factores como el salario o estatus, sino también a partir las expectativas que tienen con respecto al crecimiento personal. Además, estas pueden ser cambiantes. Estas se pueden modificar al trabajar el individuo y reconfigurar sus prioridades vitales.

Como afirman Martínez-Corona et al. (2025) dentro del contexto de las aspiraciones profesionales de un individuo, las aspiraciones intrínsecas son metas que se relacionan con el crecimiento personal, la autorrealización y la alineación entre las habilidades de uno y el desempeño laboral; la formación como influenciada por factores como la autoeficacia percibida, el interés vocacional y la percepción de congruencia que es crítica para entender cómo los estudiantes universitarios planifican sus trayectorias profesionales a menudo priorizando los valores profundamente personales sobre las vías de valor materialista. Además, el proceso de construcción y validación de los instrumentos psicométricos destinados a medir rigurosamente estas aspiraciones permite incorporarlas en los procesos educativos orientados hacia el desarrollo profesional. Por el contrario, aún existe la necesidad de desarrollar marcos pedagógicos que fomenten la toma de decisiones informadas que prevengan, en consecuencia, desajustes entre las expectativas profesionales y las competencias reales desarrolladas durante la formación académica.

En la investigación de Canales (2021), explica que las aspiraciones intrínsecas son objetivos profesionales que se basan en cuestiones personales, como la autorrealización, el desarrollo interno y la identificación con el trabajo. Está relacionado con su habilidad para

anticipar decisiones importantes a lo largo de la vida profesional por motivaciones autónomas y búsqueda de un propósito dentro del trabajo. De igual manera, desde una perspectiva longitudinal permite entender cómo estas aspiraciones cambian con el tiempo a medida que el sujeto gana experiencia y reconfigura sus prioridades en lo personal o financiero. Por otra parte, la necesidad de educar sobre este constructo en modelos educativos que ayuden a planear trayectorias profesionales realistas y motivadoras.

#### ***1.5.1.2.3. Factores que influyen en las aspiraciones laborales***

Según Martínez y González (2015), las aspiraciones ocupacionales están influenciadas por una mezcla de factores internos y externos, como el nivel educativo alcanzado, las expectativas familiares, la situación socioeconómica, las oportunidades de empleo disponibles, considerando que el contexto cultural también juega un papel considerable, ya que establece referentes sociales para profesiones valoradas que guían las decisiones juveniles a lo largo de ciertas trayectorias. Además, el género de una persona puede influir en la elección de carrera, ya que existen diferencias en los sectores preferidos por hombres y mujeres, el acceso temprano a información sobre el mercado laboral, incluida la orientación vocacional, fortalece los procesos de toma de decisiones responsables. En este sentido, promover reflexiones críticas sobre estos temas empodera a los individuos para definir aspiraciones realistas pero inspiradoras, moldeadas por sus intereses y habilidades personales.

Como señala Canales (2021), las aspiraciones laborales son moldeadas por el contexto familiar, la educación recibida, la autoeficacia percibida e incluso el estado del mercado laboral. Un análisis longitudinal permite entender cómo estas aspiraciones cambian con la experiencia y el cambio de prioridades personales y económicas que tiene el individuo a lo largo de su vida. También se debe mencionar que hay un vacío en los modelos educativos diseñados para guiar rutas profesionales, pensando que todo está planificado dinámicamente, porque falta motivación realista en los trayectos que poseen un gran valor personal, siendo importante

considerar que empezar desde la sala de clases permite hacer más responsables a los futuros graduados a partir de decisiones informadas y autónomas.

Mejía et al. (2025) afirman que las aspiraciones laborales están influenciadas por una variedad de factores internos y externos, como el nivel más alto de educación obtenido, las competencias percibidas, las expectativas del mercado, los asuntos familiares y otros marcos socioeconómicos. Además, considerar modelos socioeconómicos es importante, ya que construyen trayectorias profesionales que son valoradas socialmente, guiando las decisiones de los jóvenes hacia carreras específicas. También hay una creación y respaldo de instrumentos psicométricos que, al medir el rigor científico, ayudan a incorporarse de manera más fluida en los procesos de enseñanza-aprendizaje universitarios. Por otro lado, fomentar simultáneamente ambas dimensiones de estas competencias y aspiraciones ayuda a lograr una fuerza laboral más alineada con la competitividad global, alinear las capacidades reales del graduado con sus metas profesionales y las habilidades demandadas en el mercado laboral. En este sentido, diseñar procesos de enseñanza-aprendizaje activos que combinen ambas dimensiones mejora la empleabilidad y el progreso profesional sostenible.

#### **1.5.1.2.4. *Relación entre aspiraciones laborales y competencias transversales***

Sallard et al. (2023) tienen relación entre las aspiraciones laborales y el desarrollo de competencias transversales, debido a que interfieren en la decisión y desempeño profesional del trabajador en diversas áreas. En este sentido, las aspiraciones laborales no se limitan simplemente a deseos personales o motivaciones externas, sino también están condicionadas al nivel de ciertas habilidades como la comunicación efectiva, trabajo en equipo y autocrítica. Estas permiten manejar entornos cambiantes de forma ágil y diseñar trayectorias profesionales perdurables. Del mismo modo, impulsar desde los centros educativos el desarrollo integral de estas competencias permite mejorar la efectividad con que el egresado ordena sus aspiraciones respecto a sus capacidades reales. En contraste, estudiantes que dominan con un mayor nivel

competencias transversales tienden a tener metas más alcanzables y estimulantes, lo cual favorece su inserción laboral e impacto profesional.

Mejía et al. (2025) explican que las aspiraciones laborales están estrechamente relacionadas con el nivel de desarrollo de competencias transversales, ya que ambos aspectos impactan la elección profesional y la capacidad del individuo para funcionar de manera eficiente en entornos laborales complejos; involucran una interacción con el razonamiento crítico, la previsión, la inteligencia emocional, la construcción y validación de instrumentos psicométricos que miden científicamente tal interdependencia para integrarse adecuadamente en los marcos de aprendizaje a lo largo de la vida universitaria. También enfatizan que fomentar el desarrollo de ambas áreas conjuntamente ayuda a formar graduados más competitivos que son capaces de integrar sus objetivos profesionales, habilidades reales y desafíos del mundo real en el mercado laboral. A la luz de esto, crear marcos pedagógicos que apoyen ambas dimensiones incrementa las oportunidades de empleabilidad y permite un avance profesional sostenible.

Según González y Martínez (2015), hay una relación estrecha entre las aspiraciones ocupacionales y el desarrollo de competencias transversales, ya que ambas dimensiones son fundamentales en la toma de decisiones profesionales y la ejecución de roles en contextos laborales. Las aspiraciones van más allá de deseos personales, ya que también se moldean por logros educativos, oportunidades laborales y dinámicas familiares. Además, el acceso a información sobre el mercado laboral y la orientación vocacional en etapas tempranas mejora los procesos de toma de decisiones informadas. Por otro lado, los estudiantes con niveles más altos de competencias transversales tienden a definir aspiraciones más realistas e inspiradoras, lo cual impacta positivamente su empleabilidad y perspectivas de carrera. En este sentido, fomentar esfuerzos integrales dentro de las instituciones educativas ayuda a crear alineación entre ambiciones personales y habilidades reales.

#### ***1.5.1.2.5. El papel de las aspiraciones laborales en la toma de decisiones profesionales***

Las aspiraciones laborales son clave, según Castañón et al. (2022), para la decisión a tomar con respecto a la carrera, ocupación y proyección profesional, ya que además de ser un deseo personal, las proyecciones laborales son expectativas que se han visto contaminadas con motivos relacionados con el contexto sociocultural, la oferta laboral y el nivel de educación alcanzado. La previsión de las aspiraciones también permite encontrar estereotipos de la forma en que los universitarios pronostican su inserción legal y que rasgos se valoran en la proyección ideal de un puesto de trabajo. También, la necesidad de elaborar instrumentos psicométricos validados que permitan determinar con rigor científico estas aspiraciones, de modo que se archivarán dentro de orientaciones profesionales o vocacionales. En esta línea, dar lugar a una discusión crítica sobre estas aspiraciones propone una buena práctica para la toma de decisiones en el ámbito profesional que esté más referida a los conocimientos del individuo.

De acuerdo con Charria et al. (2011), las aspiraciones laborales tienen un efecto directo en la toma de decisiones profesionales, pues son guías objetivos que dirigen al sujeto en su elección de carrera, sector de trabajo y eventual proyección de su desarrollo personal; las aspiraciones laborales íntimamente ligadas a las competencias que el sujeto posee, lo que incide en su decisión de seguir ciertas trayectorias profesionales. Además, para los autores, esta indagación permite conocer cómo se genera dicha expectativa y qué condicionantes, sean internos o externos, participan en su formación. Por último, la construcción y validación de instrumentos que midan de manera científica esta relación, viabilizando su uso en la orientación profesional y el diseño curricular.

Para Sallard et al. (2023), las aspiraciones laborales desempeñan un papel fundamental en la toma de decisiones profesionales; dirigen al sujeto a la elección de carrera, tipo de empleo y proyección a largo plazo, estas aspiraciones no solo remiten a deseos, sino también a expectativas determinadas por el contexto socioeconómico, las oportunidades laborales y la

educación alcanzada, desde una óptica predictiva pone de relieve los patrones de cómo los estudiantes universitarios proyectan su inserción en el mundo laboral y también qué aspectos consideran como parte del trabajo ideal. Además, se aboga por la importancia de construir instrumentos psicométricos validados para medir de forma rigurosa estas aspiraciones y facilitar su incorporación en procesos de orientación vocacional y profesional. En este sentido, se promueve también una reflexión crítica acerca de estas metas que favorezca una toma de decisiones más argumentada que se considere con las competencias del sujeto.

### ***1.5.2. Antecedentes***

#### **1.5.2.1. Antecedentes Internacionales**

Rodríguez et al. (2019) recopilaron resultados tras su investigación sobre las competencias transversales y habilidades personales y su determinación en el aumento de la empleabilidad para los universitarios. En este sentido, se centró en recopilar y desarrollar cuáles son las competencias que tiene en cuenta el mercado de trabajo y en qué puede la universidad y su organización ayudar al desarrollo de tales competencias. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional. A su vez, se aplicó un cuestionario estructurado elaborado cuidadosamente tomando en cuenta ítems relacionados con habilidades blandas como: comunicación, trabajo en equipo, pensamiento crítico, entre otros. Este instrumento fue desarrollado por 748 universitarios – graduados que requirieron programas profesionales y orientación laboral. El estudio indica que el desarrollo de competencias transversales incide positiva y significativamente en la empleabilidad de los jóvenes. Además, el estudio confirma la existencia de una brecha entre las competencias que dominan los estudiantes y las que requieren los empleadores, lo que indica que se requiere un entrenamiento más integral y contextualizado en el mundo laboral.

Adicionalmente, Sotelino et al. (2021) realizaron el diseño y validación de un cuestionario que permitiera evaluar las competencias genéricas (o también conocidas como transversales) en los estudiantes universitarios que consideran dimensiones como la comunicación, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, la creatividad o el aprendizaje autónomo. se inscribió en el trabajo de diseño y validación de un cuestionario que permitiera evaluar las competencias genéricas (transversales) en los estudiantes universitarios. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transeccional con un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional. Participaron 399 estudiantes universitarios de diversas carreras en instituciones educativas españolas y aporta a este estudio con la validez del cuestionario aplicado en el trabajo: COMGAU. Este instrumento resultó ser válido y fiable para medir competencias genéricas en el contexto universitario, y sus resultados sugieren que es una herramienta útil para aquellas instituciones que quieran evaluar y mejorar los procesos de formación integral y empleabilidad de sus estudiantes. Su uso es recomendable en investigación y en evaluación institucional. Esta indagación aporte un instrumento válido para aplicar una investigación más compleja, pero aporta conocimientos literarios aplicados en un país de primer mundo.

#### **1.5.2.2. Antecedentes Nacionales**

Según la investigación de Silva y Quispe (2024), indagaron la relación de las competencias laborales (o también llamadas transversales) en las diferentes escuelas de formación superior en el territorio nacional con énfasis de determinar el grado de preparación de los estudiantes para su inserción en el mercado laboral. Su estudio es de un diseño de investigación no experimental, de corte transversal, enfoque cuantitativo y alcance descriptivo – correlacional. En consecuencia, aplicaron un cuestionario estructurado y autorizado por criterio unánime de expertos en el campo a estudiantes universitarios de múltiples carreras profesionales, dando como resultado que las competencias laborales de los estudiantes

presentan deficiencias en competencias como: liderazgo, resolución de problemas, entre otros. Esta investigación resulta ser importante porque evalúa una de las variables que se pretende investigar en este estudio, el engagement, y también el lugar en donde se evaluaría la variable es también una institución educativa que, pudo ser parte de la investigación de los autores.

Cahuana et al. (2023) estudiaron la relación de la calidad de atención formativa con el desempeño de las competencias transversales de los estudiantes andinos del Perú, y si esto genera un valor agregado más concentrado. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal con un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional – descriptivo. El instrumento usado en la investigación mencionada gira en torno a dos puntos: Competencias transversales y la percepción de la calidad educativa aplicado a 263 estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales de una universidad pública en Andahuaylas (Apurímac). Los resultados obtenidos por los autores fueron negativos en contraste con las expectativas de esta, ya que se refleja mala correlación entre las habilidades transversales y las competencias definidas por los artífices. Esta publicación aporta un valor particular al presente documento al dar otro reflejo de variables aplicada en otra parte del territorio (centrado en estudiantes andinos). Los resultados obtenidos por Cahuana y compañía señalan serias deficiencias en la formación profesional de estudiantes universitarios en esta parte del país, significado totalmente opuesto a los antecedentes aportados previamente.

### **1.5.2.3. Antecedentes Locales**

Alvarez (2022) recopiló información sobre el nivel de éxito de las competencias transversales y específicas de los estudiantes de la Universidad Continental. Usó una metodología de estudio con diseño no experimental, de corte transversal, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional. En efecto, el autor desarrolló dos cuestionarios estructurados a estudiantes de Ingeniería Industrial de la sede de Arequipa y a empresas que contrataron a recientes egresados. El primero tuvo como muestra a los estudiantes egresados de

la carrera que determinó el autor (18). Alvarez llegó a la conclusión de que las competencias transversales fueron afectadas de distintas formas por el impacto de la pandemia y la incursión de la educación virtual, presentando logros bajos, dejando en evidencia una mejora considerable en herramientas digitales de la universidad. El estudio aporta al presente trabajo con un precedente importante por la variable que desarrolla el autor, asimismo, el hecho de ser aplicada en el ámbito local favorece una exploración más completa y metodológica.

Gomez y Valdivia (2023) determinaron la vinculación existente entre una serie de dimensiones de la motivación (en sus múltiples aspectos) y las proyecciones laborales en toda una serie de alumnos de sextos y séptimos ciclos de la carrera de Administración de Negocios en toda una universidad privada en Arequipa. La investigación halló niveles de motivación de los alumnos investigados inciden de manera significativa en sus proyecciones y expectativas laborales de los alumnos que ya han finalizado la carrera. El diseño de la investigación de Gomez y Valdivia fue no experimental de corte transeccional con un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional, aplicando un instrumento de cuestionarios de motivación académica y expectativas laborales aplicados a 100 estudiantes de 8° a 10° ciclo de la Universidad Católica San Pablo. Los hallazgos se hacen evidentes en razón a que a mayor motivación de los alumnos (mencionándose la motivación intrínseca y trascendental), más innovadoras son sus expectativas en relación con el trabajo a desempeñar en potencia. Y también se pone de manifiesto que las expectativas laborales no tienen relación sólo con temas económicos, sino que también son asuntos de reconocimiento, del propósito social del trabajo y del desarrollo personal. Esta afirmación también refuerza la necesidad de desarrollar competencias transversales como la motivación, la autorregulación y el liderazgo personal; competencias que pueden hacer coincidir en medida veraz la formación universitaria y las expectativas relacionadas con la preparación y las metas laborales a conseguir por los alumnos. El trabajo de los ejecutores junto con su investigación es la más clave y similar a esta búsqueda, ya que

contribuye de manera directa al desarrollo de la presente tesis, dado que toca una de las principales variables: las aspiraciones laborales de los estudiantes universitarios. Si bien no centra de manera explícita el análisis de las competencias transversales, se enfoca en la motivación (intrínseca, extrínseca y trascendental), tenida en cuenta como competencia transversal del tipo actitudinal e intrapersonal. Sus resultados dan cuenta de una correlación positiva fuerte entre las expectativas laborales y la motivación, afirmación que avala la hipótesis de la presente investigación la cual sostiene que las competencias transversales inciden en las proyecciones profesionales de los estudiantes. Finalmente, el hecho de haber sido realizada en una universidad privada de Arequipa evidencia que la relación entre la formación de la persona y su proyección laboral se trata de un tema importante en el contexto universitario de la región.

### **1.6. Hipótesis**

Dado que, las competencias transversales son aquellas habilidades, actitudes y conocimientos que no están restringidos a una disciplina o área específica, sino que son útiles en diversos contextos y actividades profesionales. Es probable que, exista una relación significativa entre competencias transversales y aspiraciones laborales de los alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM en Arequipa al 2025.



## CAPÍTULO II

## 2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

### 2.1. Técnicas e instrumentos

La técnica clave y seleccionada para la recolección de datos en la investigación es la encuesta, debido a la cual se utilizará el cuestionario estructurado como principal instrumento.

Este recurso es suficientemente utilizado, como lo confirma la revisión de literatura de los estudios del campo de la Administración de Empresas, por la facilidad que proporciona para tener información cuantitativa de forma sistemática y estandarizada, ya que permite obtener datos de los participantes de forma rápida, fácil y económicamente efectiva y, al mismo tiempo, permite estudiar las tendencias, percepciones y conductas dentro de una población determinada.

Asimismo, se considera que el instrumento favorece la obtención de datos de una muestra amplia, tal como señalan Wong et al. (2012), los cuales indican que el cuestionario es una herramienta muy dinámica puesto que el encuestador puede aplicarlo presencial o virtualmente, obteniendo una amplia variedad de datos de los encuestados en forma real y estructurada según el cuerpo de este, y se puede reforzar la representatividad y la generalización de los resultados, dado que son muy útiles en la comunidad universitaria.

Dicho, en otros términos, el cuestionario se considera un instrumento correcto y pertinente en estudios en el ámbito básico, pues ofrece una perspectiva cuantitativa manifiesta de variables complejas, así como permite evaluar factores que inciden en el mundo de la formación y en las expectativas laborales de los estudiantes universitarios.

Y, además, el uso del cuestionario estructurado permite la posterior codificación y análisis estadístico de los datos, el cual es decisivo en estudios que intentan establecer relaciones entre variables o identificar patrones en una población.

## 2.2. Estructuras de los Instrumentos

Para las competencias transversales, se emplea el cuestionario de Charria et al. (2012) el cual consta de 7 dimensiones:

- Competencias de liderazgo (7 ítems)
- Competencias de planificación (3 ítems)
- Competencias relacionales (3 ítems)
- Competencias de aprendizaje (3 ítems)
- Competencias comunicativas (3 ítems)
- Competencias tecnológicas (3 ítems)
- Competencias de autocrítica (4 ítems)

Cada ítem debe ser respondido utilizando las opciones de respuesta establecidas, las cuales están asociadas a un puntaje específico para cada una de ellas: sobresaliente (4) (sin lugar a duda tengo esta competencia), satisfactorio (3) (usual mente demuestro esta competencia), aceptable (2) (mínimamente demuestro esta competencia) y deficiente (1) (no tengo esta competencia).

Charria et al. (2012) sometió el cuestionario al juicio de 11 expertos, luego se aplicó una prueba piloto y se efectuaron análisis estadísticos que incluyeron la prueba de Bartlett, KMO (0,919) y un análisis factorial que reveló siete dimensiones. Finalmente, la confiabilidad interna se confirmó con un alfa de Cronbach de 0,912, lo que demostró alta consistencia del instrumento.

Para las aspiraciones laborales, se emplea el cuestionario de Cárdenas (2011) el cual consta de 2 dimensiones: aspiraciones extrínsecas (5 ítems), aspiraciones intrínsecas (5 ítems). Cada ítem deberá ser contestado utilizando una escala Likert de 7 puntos, en la que el valor 1 indica "nada importante" y el valor 7 corresponde a "muy importante".

El cuestionario de aspiraciones laborales mostró evidencias sólidas de validez y confiabilidad en el estudio de Cárdenas (2011). La validez de constructo se evaluó mediante análisis de componentes principales con rotación Varimax, obteniendo un KMO de .84 y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa ( $p < .001$ ), lo que respaldó la pertinencia del análisis factorial. Tras varios ajustes, se identificaron dos componentes claros que representan las aspiraciones extrínsecas e intrínsecas, congruentes con estudios previos. En cuanto a la confiabilidad, los análisis de consistencia interna arrojaron coeficientes alfa de Cronbach de .96 para aspiraciones extrínsecas y .95 para las intrínsecas, con correlaciones ítem-total adecuadas. En conjunto, estos resultados confirman que el instrumento reúne requisitos psicométricos suficientes para su aplicación en la evaluación de las aspiraciones laborales.

### 2.3. Campo de verificación

#### 2.3.1. *Ámbito*

Se realizará en la Universidad Católica de Santa María en la ciudad de Arequipa.

#### 2.3.2. *Temporalidad*

Se realizará desde junio hasta setiembre del 2025.

#### 2.3.3. *Unidades de Estudio*

##### 2.3.3.1. Población

La población son los estudiantes de quinto, séptimo y noveno semestre al 2025 de la E.P. Administración de Empresas y E.P. Ingeniería Comercial:

**Tabla 3**

*Población*

Escuela Profesional	Cantidad de alumnos	Porcentaje
Administración de Empresas	515	58.66 %
Ingeniería Comercial	363	41.3 %
Total	878	100 %

*Nota.* Datos obtenidos de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas.

La población en total es de 878 estudiantes.

## 2.4. Muestra

Se utiliza la técnica de muestreo probabilístico estratificado, el cual según Hernández et al. (2014) consiste en dividir la población total en estratos mutuamente excluyentes y luego seleccionar una muestra aleatoria de cada estrato. Asimismo, se emplea la fórmula de poblaciones finitas:

$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$	N.C. =	95%
n =	Z =	1.96
267	e =	5%
	p =	0.5
	q =	0.5
	N =	878

La muestra de 267 estudiantes se divide en estratos:

**Tabla 4**  
*Muestra por estratos*

Escuela Profesional	Cantidad de alumnos	Porcentaje
Administración de Empresas	157	58.66 %
Ingeniería Comercial	110	41.3 %
Total	267	100 %

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación, 2025.

## 2.5. Estrategia de recolección de datos

La recogida de datos para la presente investigación se realizará a través de una encuesta estructurada elaborada con la ayuda de la herramienta Google Forms, lo cual permite una adecuada distribución y un acceso unívoco a distintos alumnos de la E.P. de Administración de Empresas y E.P. de Ingeniería Comercial de la UCSM. Una vez que finalice el proceso de recogida de respuestas, todas las respuestas se exportarán y organizarán en una hoja de cálculo de Microsoft Excel lo que hará posible una adecuada limpieza preliminar de los datos e implementar las primeras comprobaciones de consistencia de los mismos.

Seguidamente, se llevará a cabo el análisis estadístico de la recogida de datos utilizando el software de referencia (SPSS versión 26), un software ampliamente utilizado en el ámbito académico, tanto para la recogida como para la realización de diferentes tipos de

procedimientos estadísticos. Inicialmente, se procederá a la elaboración de gráficos descriptivos (barras, sectores, histograma) y de tablas de frecuencia que permitirán ver tendencias generales, distribuciones de respuestas y características sociodemográficas de la muestra.

Se procederá entonces a realizar el análisis estadístico inferencial con la intención de detectar posibles asociaciones entre las variables principales del estudio. Las competencias transversales y las aspiraciones laborales.

Los datos se someterán a una prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov o Shapiro-Wilk en función del tamaño de la muestra) que servirá para poder determinar el tipo de correlación para utilizar.

Si la prueba sugiere que los datos tienen distribución normal, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson (en tanto mide la fuerza y dirección de la relación lineal entre las variables cuantitativas) o por el contrario se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman, útil para datos no paramétricos (o cuando las variables no siguen una distribución normal).

Finalmente, estos análisis permiten contrastar o confirmar las hipótesis planteadas, pero también proporcionan evidencia empírica sobre la relación entre las competencias desarrolladas por los universitarios y sus aspiraciones laborales.

## CAPÍTULO III RESULTADOS



### 3.1. Análisis de los resultados descriptivos

#### 3.1.1. Datos de control

**Tabla 5**

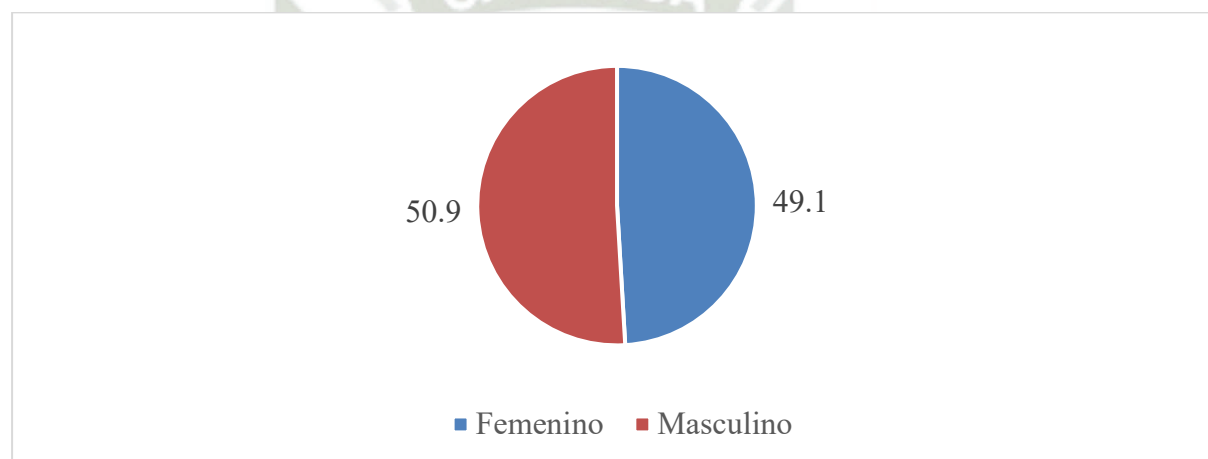
*Sexo*

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	131	49.1
Masculino	136	50.9
Total	267	100.0

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 1**

*Sexo*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados muestran que, de los 267 estudiantes encuestados, el 49.1% son mujeres (131) y el 50.9% son hombres (136). Esto indica una distribución bastante equilibrada entre ambos sexos, con una ligera mayoría masculina. La cercanía en los porcentajes refleja que la muestra cuenta con representatividad justa y equitativa de género.

Esta misma equidad se encuentra alineada con la tendencia a una mayor representación de las mujeres pasando a formar parte de las carreras universitarias en los distintos campos de estudio, en especial en la Administración de Empresas, en la que, por otra parte, había existido un ligero predominio masculino. Disponer de tal distribución equilibrada dará lugar a que la simulación analizada tenga cabida a una exploración más inclusiva y diversa que permita el

posicionamiento de una mejor identificación de los efectos de las variables del estudio de acuerdo con el género.

**Tabla 6**

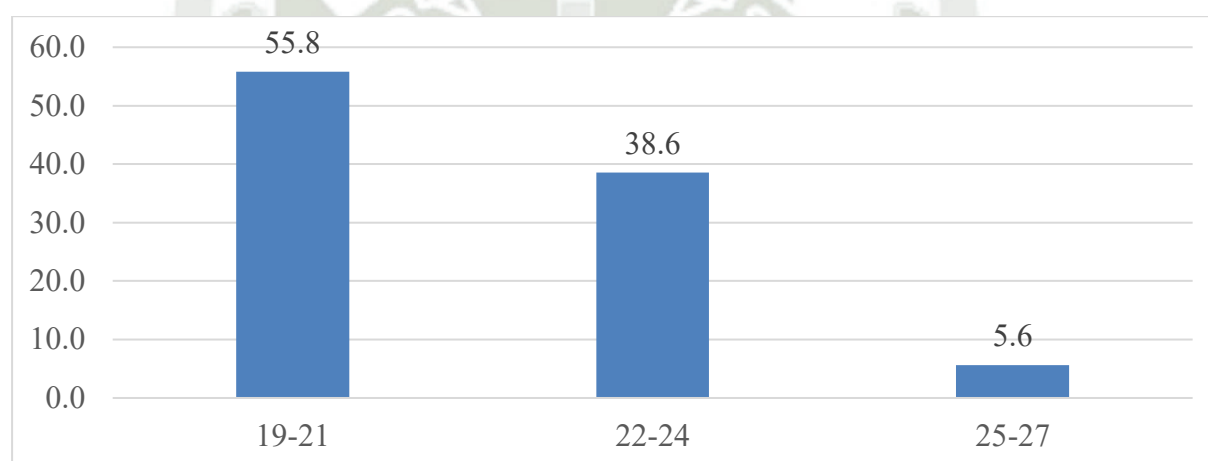
*Edad*

	Frecuencia	Porcentaje
19-21	149	55.8
22-24	103	38.6
25-27	15	5.6
Total	267	100.0

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 2**

*Edad*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los datos evidencian que la mayoría de los estudiantes encuestados tienen entre 19 y 21 años (55.8%), seguidos por el grupo de 22 a 24 años con un 38.6%. En menor proporción, solo el 5.6% se ubica en el rango de 25 a 27 años. Esto muestra que la población estudiantil está conformada principalmente por jóvenes en la etapa formativa típica de la educación universitaria.

Este dato concuerda de nuevo con los rangos etarios inusualmente dados en las carreras de pregrado, ello refrenda la representatividad de la muestra en relación con el marco de universo poblacional al que se ha hecho referencia. La concentración de estudiantes en ese

rango de edad infiere que las percepciones, actitudes y expectativas consideradas en la investigación tienen lugar en un contexto juvenil y en una etapa de vital importancia en la construcción de la identidad profesional y social.

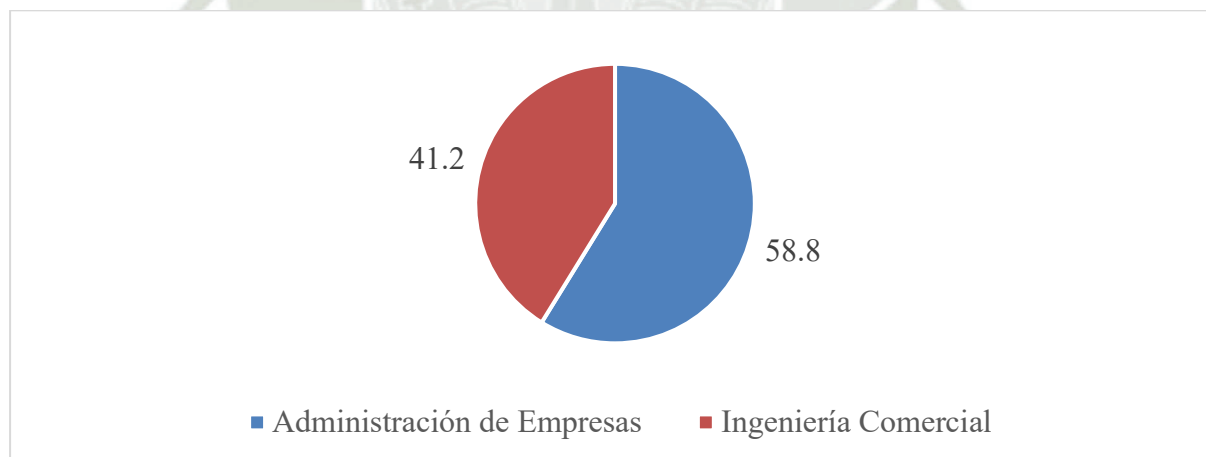
Por otro lado, el tener a estudiantes en el rango de 25 a 27 años aporta información diferente a la mayoría, puesto que la visión que tienen por su edad y madurez tiende a ser distante al resto, discrepando la visión y percepción que se tiene en contraste a un joven de 19 a 21 años.

**Tabla 7**  
*Carrera profesional*

	Frecuencia	Porcentaje
Administración de Empresa	157	58.8
Ingeniería Comercial	110	41.2
Total	267	100.0

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 3**  
*Carrera profesional*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados muestran que el 58.8% de los estudiantes encuestados pertenecen a la carrera de Administración de Empresas (157), mientras que el 41.2% cursa Ingeniería Comercial (110). Esta distribución refleja una mayor presencia de estudiantes de Administración de Empresas en la muestra. Sin embargo, ambos grupos cuentan con una

representación lo suficientemente equilibrada como para llevar a cabo un análisis comparativo válido entre ambas formaciones.

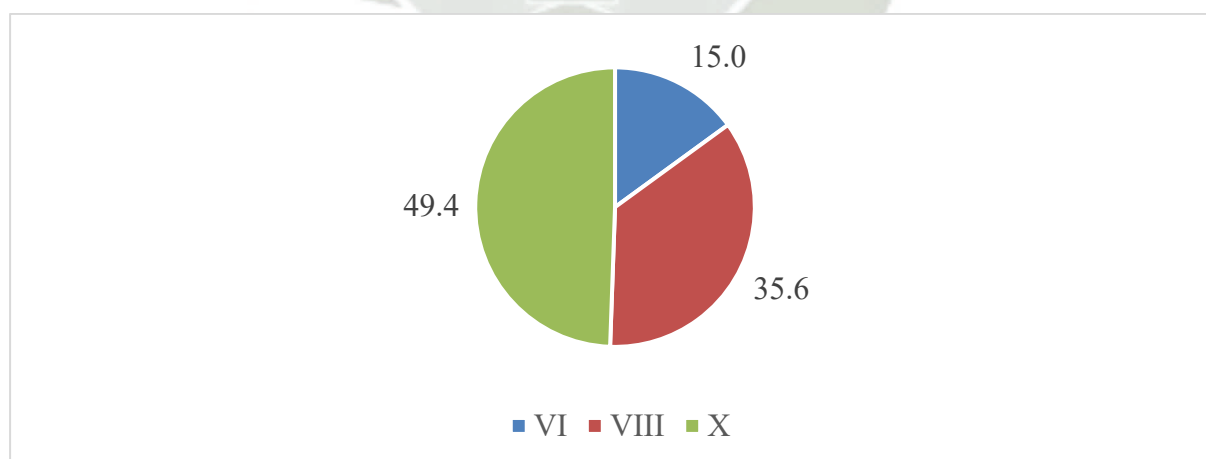
Ese aspecto de la componente disciplinar en la muestra es interesante porque las dos formaciones tienen algunas bases curriculares comunes y, a la vez, son distintas en las áreas de gestión o de finanzas o de estrategia, lo cual puede ser influyente en las apreciaciones, en las motivaciones o en las expectativas profesionales de los estudiantes. Entonces, esta segmentación irá bien en la línea de enriquecer el análisis de los datos desde el perfil académico.

**Tabla 8**  
*Semestre académico*

	Frecuencia	Porcentaje
VI	40	15.0
VIII	95	35.6
X	132	49.4
Total	267	100.0

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 4**  
*Semestre académico*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados indican que la mayor parte de los estudiantes encuestados se encuentra en el décimo semestre (49.4%), seguido por el octavo semestre con un 35.6%. En menor

proporción, el 15% pertenece al sexto semestre. Esto evidencia que la muestra está compuesta principalmente por alumnos en etapas avanzadas de su formación académica, lo cual resulta coherente con el objetivo de analizar sus competencias y aspiraciones laborales a puertas de culminar sus estudios universitarios e integrarse al mercado laboral.

Asimismo, es en este estadio es donde se topan con los procesos sobre prácticas preprofesionales, pasantías, y la propia búsqueda activa de empleo, lo cual favorece la calidad y relevancia de la información que se tiene en consideración. Por lo tanto, los datos obtenidos permiten una interpretación más fiel y contextualizada del perfil profesional que va surgiendo en el seno del ámbito universitario.

### 3.1.2. Niveles de dimensiones y variables

**Tabla 9**

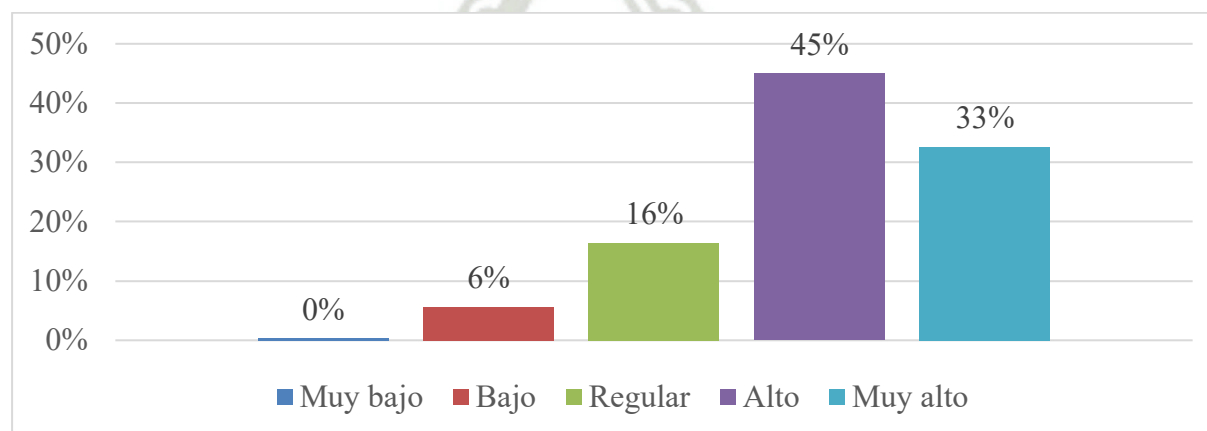
*Nivel de la dimensión: Competencias de liderazgo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	0%
Bajo	15	6%
Regular	44	16%
Alto	120	45%
Muy alto	87	33%
Total	267	100%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 5**

*Nivel de la dimensión: Competencias de liderazgo*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados sobre las competencias de liderazgo muestran que la mayoría de los estudiantes se ubican en niveles altos (45%) y muy altos (33%), lo que refleja un desarrollo positivo en habilidades como negociación, resolución de conflictos, toma de decisiones y liderazgo. Un 16% se encuentra en un nivel regular, mientras que solo un 6% presenta un nivel bajo y prácticamente nulo en nivel muy bajo.

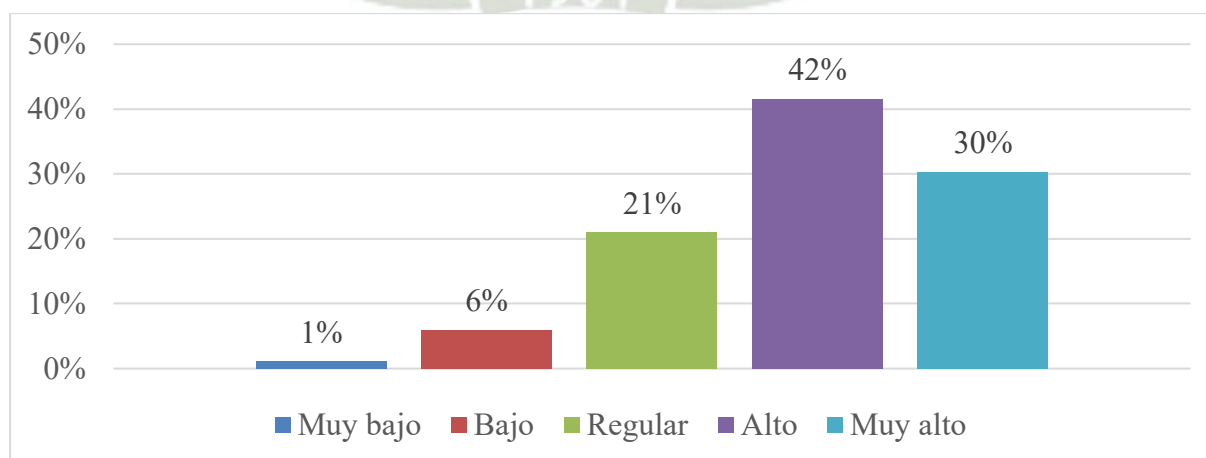
En conjunto, estos datos evidencian que los estudiantes encuestados poseen un perfil mayoritariamente fortalecido en competencias de liderazgo, lo cual representa un recurso valioso en línea a sus carreras profesionales, orientadas al mando de gerencias o siendo cabezas de empresas, capaces de manejar equipos y capaces de influir en los demás.

**Tabla 10**  
*Nivel de la dimensión: Competencias de planificación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	1%
Bajo	16	6%
Regular	56	21%
Alto	111	42%
Muy alto	81	30%
Total	267	100%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 6**  
*Nivel de la dimensión: Competencias de planificación*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados sobre las competencias de planificación evidencian que la mayor proporción de estudiantes se ubica en un nivel alto (42%) y muy alto (30%), lo que indica un manejo favorable de la responsabilidad, el equilibrio entre trabajo y vida personal, así como de la administración del tiempo. Un 21% presenta un nivel regular, mientras que los niveles bajo (6%) y muy bajo (1%) son poco representativos.

En conjunto, los datos reflejan que los estudiantes cuentan con una sólida capacidad de organización y gestión personal, aunque aún existe un grupo minoritario que requiere fortalecer estas habilidades para optimizar su desempeño académico y, en un futuro, profesional.

Este hecho parece indicar que la mayoría ha desarrollado hábitos y estrategias eficaces para planificar las tareas, cumplir plazos y trabajar en varias direcciones a la vez. Pero, el porcentaje de estudiantes que presenta niveles regulares o bajos hace evidente que se hace necesario desarrollar la planificación en una parte del grupo, usando la orientación académica para enseñar a planificar o bien desarrollando talleres o programas institucionales de apoyo.

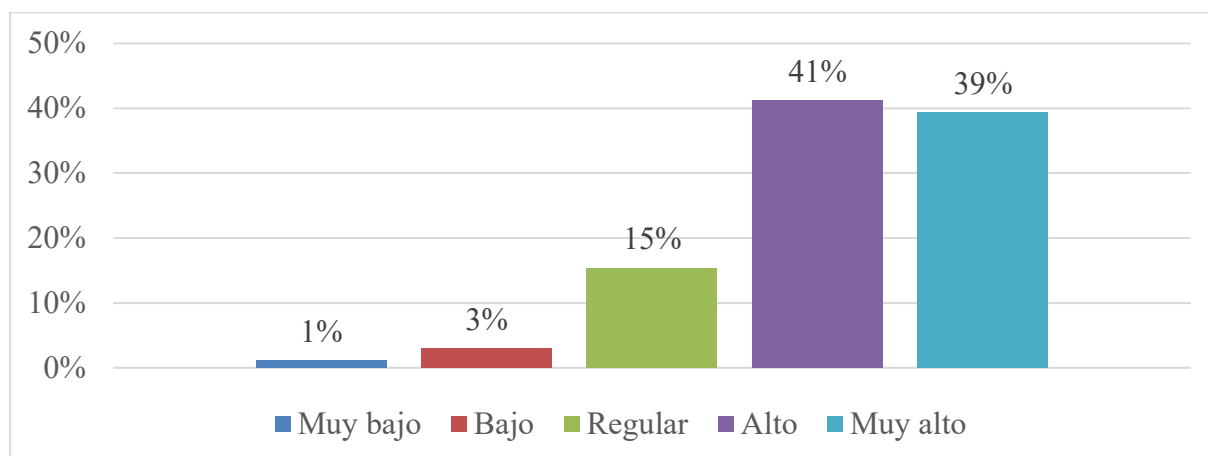
**Tabla 11**  
*Nivel de la dimensión: Competencias relacionales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	1%
Bajo	8	3%
Regular	41	15%
Alto	110	41%
Muy alto	105	39%
Total	267	100%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 7**

*Nivel de la dimensión: Competencias relacionales*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados sobre las competencias relacionales muestran que la mayoría de los estudiantes se ubica en niveles alto (41%) y muy alto (39%), lo que refleja un desempeño destacado en habilidades interpersonales, respeto por la diversidad y multiculturalidad, así como en el trabajo en equipo. Un 15% presenta un nivel regular y solo un 4% se concentra en los niveles bajo y muy bajo.

Esto evidencia que los estudiantes poseen, en general, una sólida capacidad para interactuar de manera positiva y colaborativa en contextos académicos y profesionales, constituyendo una fortaleza clave para su futura inserción profesional, sin ningún tipo de discriminación, exclusión o prejuicio de su entorno laboral, mostrando excelentes valores y una ética clara y justa.

**Tabla 12**

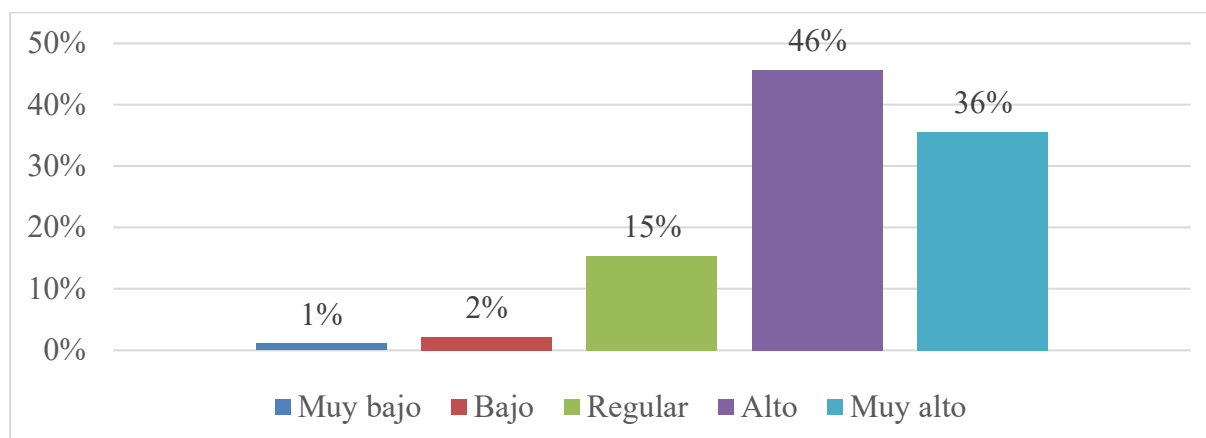
*Nivel de la dimensión: Competencias de aprendizaje*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	1%
Bajo	6	2%
Regular	41	15%
Alto	122	46%
Muy alto	95	36%
Total	267	100%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 8**

*Nivel de la dimensión: Competencias de aprendizaje*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados sobre las competencias de aprendizaje evidencian que la mayoría de los estudiantes se ubica en los niveles alto (46%) y muy alto (36%), lo que refleja un sólido desarrollo en su capacidad para aprender, relacionarse con el entorno y aplicar habilidades de investigación. Un 15% presenta un nivel regular, mientras que solo un 3% se concentra en los niveles bajo y muy bajo.

En conjunto, los datos muestran que los estudiantes cuentan con una base sólida para la adquisición continua de conocimientos y el análisis crítico, aspectos esenciales para su formación universitaria y su proyección profesional. Esta competencia es dedicada en un contexto inestable y variable, donde el hecho de aprender de manera autónoma, adaptarse a los nuevos entornos y poder utilizar el pensamiento crítico hace que se convierta en un factor de distinción en el mercado.

No obstante, el pequeño grupo que tiene dificultades en este apartado hay que tenerlo presente debido al bajo desarrollo de estas competencias podría suponer un estancamiento en su desempeño tanto en el entorno académico, como en su futura incorporación al mundo laboral.

**Tabla 13**

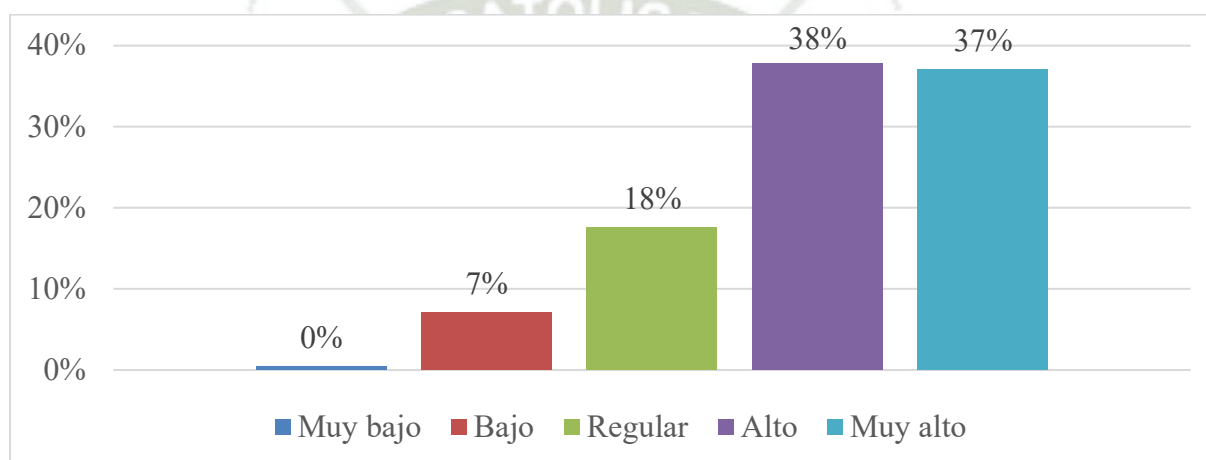
*Nivel de la dimensión: Competencias comunicativas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	0%
Bajo	19	7%
Regular	47	18%
Alto	101	38%
Muy alto	99	37%
Total	267	100%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 9**

*Nivel de la dimensión: Competencias comunicativas*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados sobre las competencias comunicativas muestran que la mayor parte de los estudiantes se ubica en niveles alto (38%) y muy alto (37%), lo que refleja un buen dominio de la comunicación efectiva, oral y escrita. Un 18% alcanza un nivel regular, mientras que un 7% se sitúa en nivel bajo y casi inexistente en muy bajo.

En general, los datos indican que los estudiantes poseen una capacidad comunicativa favorable, aunque existe un pequeño grupo que aún requiere fortalecer estas habilidades clave para un desempeño académico y profesional más sólido. En efecto, carreras como Administración de Empresas e Ingeniería Comercial requieren una comunicación clara para poder tener una mejor conexión y desenvolvimiento. El desarrollo de técnicas para una mejor

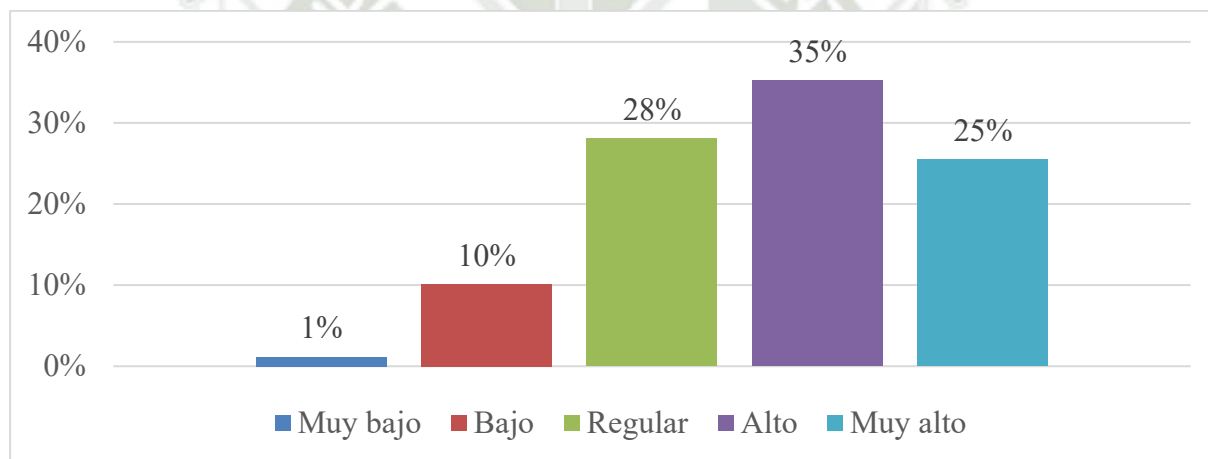
soltura verbal como oratoria, por ejemplo, contribuye enormemente a facilitar e incluso, influir en la comunicación.

**Tabla 14**  
*Nivel de la dimensión: Competencias tecnológicas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	1%
Bajo	27	10%
Regular	75	28%
Alto	94	35%
Muy alto	68	25%
Total	267	100%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 10**  
*Nivel de la dimensión: Competencias tecnológicas*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados sobre las competencias tecnológicas muestran que la mayoría de los estudiantes se concentra en niveles alto (35%) y muy alto (25%), reflejando un desempeño aceptable en el manejo de un idioma extranjero, el análisis numérico y las habilidades tecnológicas básicas. Sin embargo, un 28% se ubica en nivel regular y un 11% (suma de bajo y muy bajo) evidencia limitaciones en estas competencias.

Esto indica que, si bien existe un grupo con fortalezas en el ámbito tecnológico, aún es necesario reforzar estas habilidades para asegurar un mejor ajuste a las demandas del mercado

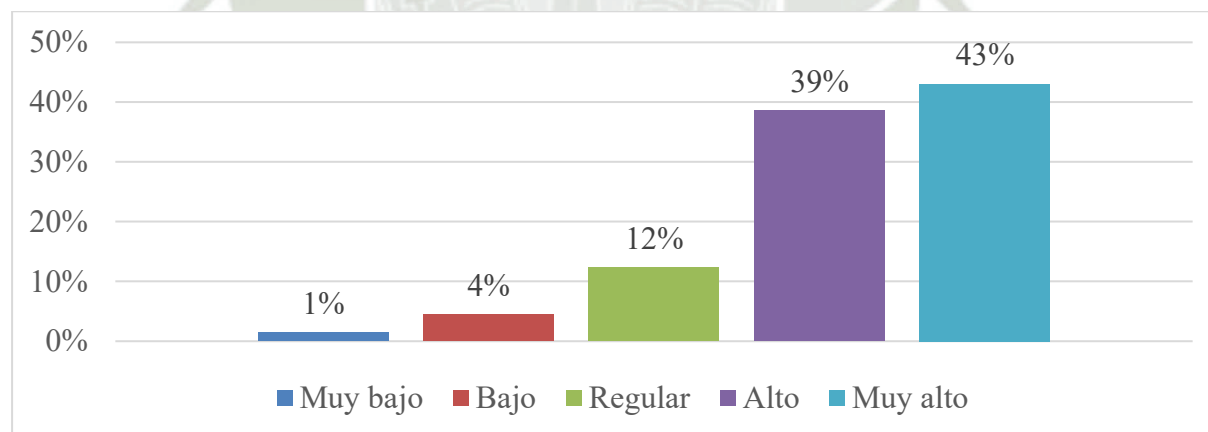
laboral actual, cada vez más digitalizado. La globalización ya es parte de las actividades diarias de las empresas, por lo que los futuros profesionales no sólo han de dominar herramientas tecnológicas del tipo común, sino que deben también demostrar una buena capacidad para desenvolverse en entornos electrónicos colaborativos, comunicarse adecuadamente en otras lenguas distintas de la habitual y ser capaces de adaptarse rápidamente a plataformas y software recién aparecidos.

**Tabla 15**  
*Nivel de la dimensión: Competencias autocríticas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	1%
Bajo	12	4%
Regular	33	12%
Alto	103	39%
Muy alto	115	43%
Total	267	100%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 11**  
*Nivel de la dimensión: Competencias autocríticas*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados sobre las competencias autocríticas evidencian que la gran mayoría de los estudiantes se ubica en niveles alto (39%) y muy alto (43%), lo que refleja un sólido compromiso ético, capacidad de pensamiento analítico y orientación al logro. Un 12% presenta un nivel regular, mientras que solo un 5% se encuentra en niveles bajo o muy bajo.

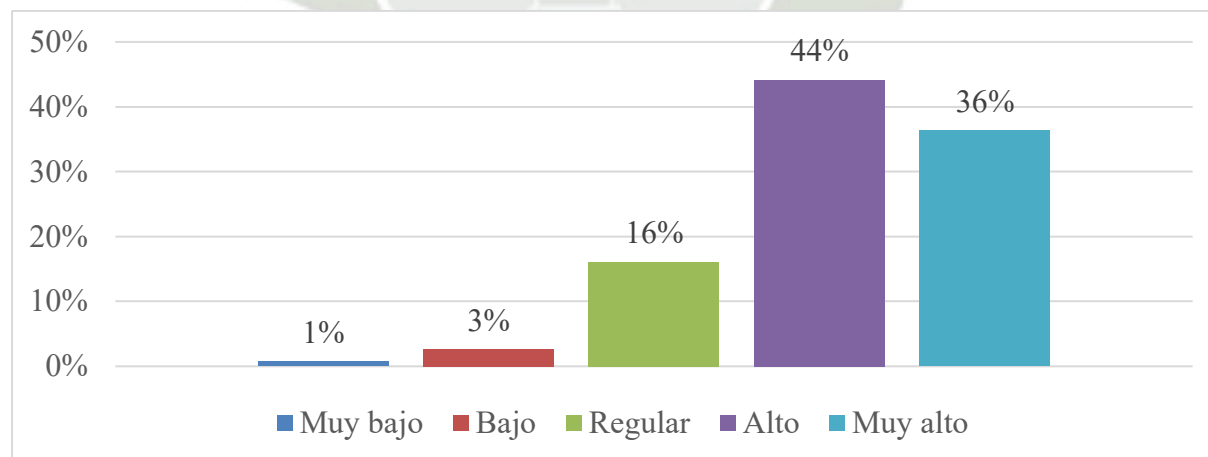
En conjunto, los datos muestran que los estudiantes poseen una marcada disposición a la autorreflexión y a la mejora continua, competencias fundamentales para su desarrollo profesional responsable y competitivo. La autocrítica es una habilidad fundamental dentro del proceso de formación integral, pues permite a los futuros profesionales de la educación conocer sus propios puntos fuertes y sus puntos débiles, hacerse cargo de los distintos roles con responsabilidad y madurez y tener siempre como objetivo mejorar de manera personal y profesional.

**Tabla 16**  
*Nivel de la variable: Competencias transversales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	1%
Bajo	7	3%
Regular	43	16%
Alto	118	44%
Muy alto	97	36%
Total	267	100%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 12**  
*Nivel de la variable: Competencias transversales*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados globales de las competencias transversales muestran que la mayoría de los estudiantes se ubica en los niveles alto (44%) y muy alto (36%), evidenciando un desarrollo favorable en un conjunto amplio de habilidades como liderazgo, comunicación, trabajo en

equipo, responsabilidad, análisis numérico y compromiso ético. Un 16% alcanza un nivel regular, mientras que solo un 4% se distribuye entre los niveles bajo y muy bajo.

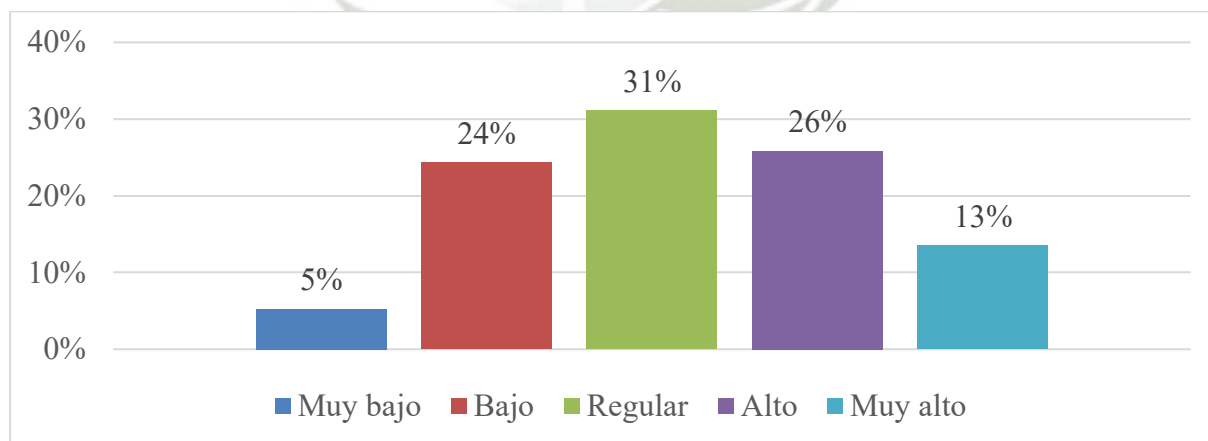
En síntesis, los estudiantes presentan un perfil transversal fortalecido, con competencias clave que favorecen su empleabilidad y adaptación al entorno laboral, aunque aún existe un pequeño grupo que requiere mayor apoyo en estas áreas. Dichas aptitudes, bajo ciertas exigencias (por encima de los propios conocimientos técnicos), se tornan habitualmente indispensables para poder desenvolverse de forma correcta en ambientes colaborativos, interdependientes y de orientación a los resultados.

**Tabla 17**  
*Nivel de la dimensión: Aspiraciones extrínsecas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	14	5%
Bajo	65	24%
Regular	83	31%
Alto	69	26%
Muy alto	36	13%
Total	267	100%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 13**  
*Nivel de la dimensión: Aspiraciones extrínsecas*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados sobre las aspiraciones extrínsecas muestran que la mayoría de los estudiantes se concentra en niveles regular (31%) y alto (26%), lo que indica un interés

moderado en metas externas como riqueza, fama, reconocimiento público y admiración social. Sin embargo, un 24% se ubica en nivel bajo y un 5% en muy bajo, reflejando que una parte importante de los estudiantes no prioriza estos objetivos. Solo un 13% alcanza un nivel muy alto, lo que evidencia que, en general, las aspiraciones extrínsecas no son predominantes en la muestra, quedando más como motivaciones complementarias que como metas centrales de vida profesional.

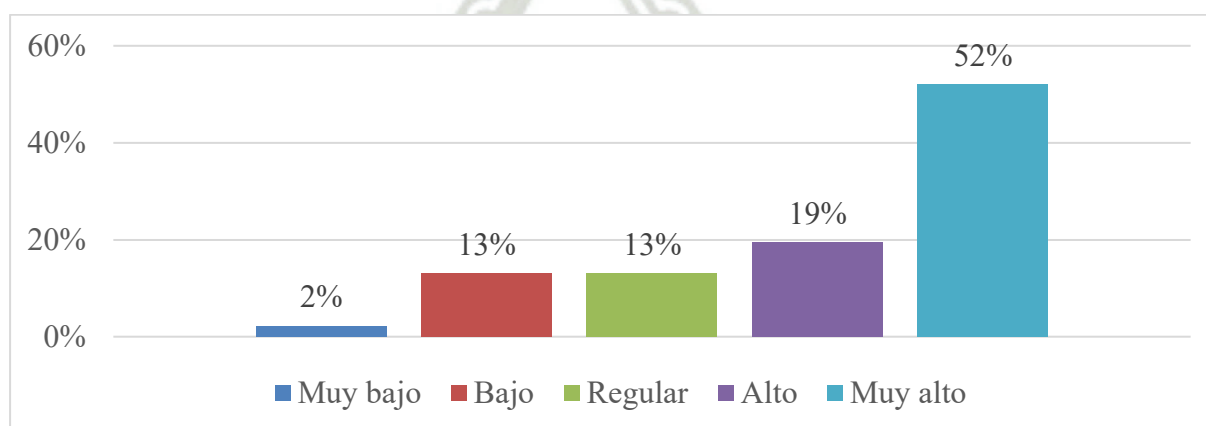
Este perfil indica que, para muchos estudiantes, el éxito profesional, o la realización de un trabajo satisfactorio no solo se refiere a factores externos o materiales, sino que probablemente esté asociado a motivaciones más personales, como el logro personal, la mejora del ser humano o el sentir que el trabajo tiene un sentido.

**Tabla 18**  
*Nivel de la dimensión: Aspiraciones intrínsecas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	2%
Bajo	35	13%
Regular	35	13%
Alto	52	19%
Muy alto	139	52%
Total	267	100%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

**Figura 14**  
*Nivel de la dimensión: Aspiraciones intrínsecas*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados sobre las aspiraciones intrínsecas evidencian que más de la mitad de los estudiantes se ubica en un nivel muy alto (52%), seguido por un 19% en nivel alto, lo que muestra una clara orientación hacia metas personales de crecimiento, autorrealización, contribución social y ayuda a los demás. Un 13% se sitúa en nivel regular y otro 13% en bajo, mientras que solo un 2% refleja un nivel muy bajo.

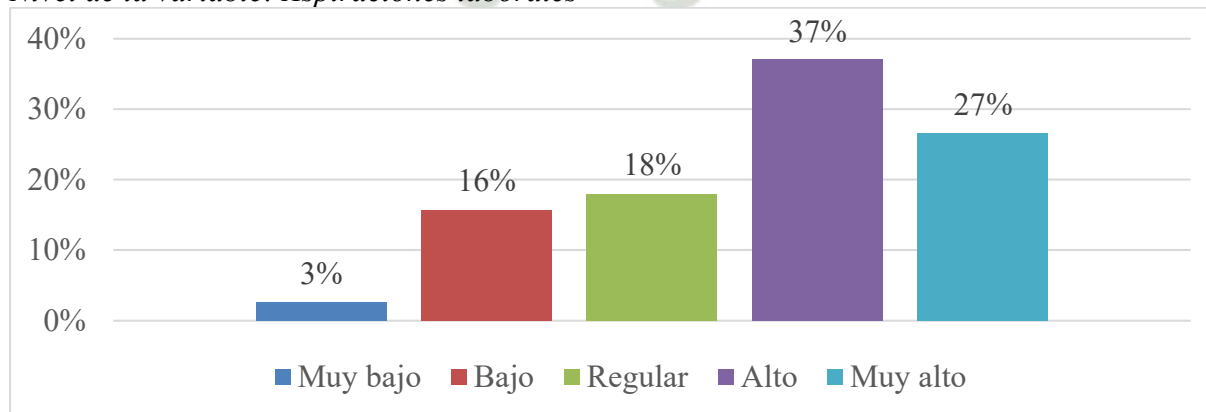
En conjunto, los datos demuestran que los estudiantes valoran profundamente objetivos vinculados al desarrollo personal y social, priorizando la trascendencia y el propósito de vida sobre recompensas externas. En esta misma línea, esta tendencia ilustra un perfil motivacional centrado en el sentido, la vocación y la generación de impactos positivos que pueden frente a su entorno, lo cual resulta crucial en un ámbito profesional que exige no solo competencias técnicas, sino también compromiso y responsabilidad social.

**Tabla 19**  
*Nivel de la variable: Aspiraciones laborales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	3%
Bajo	42	16%
Regular	48	18%
Alto	99	37%
Muy alto	71	27%
Total	267	100%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

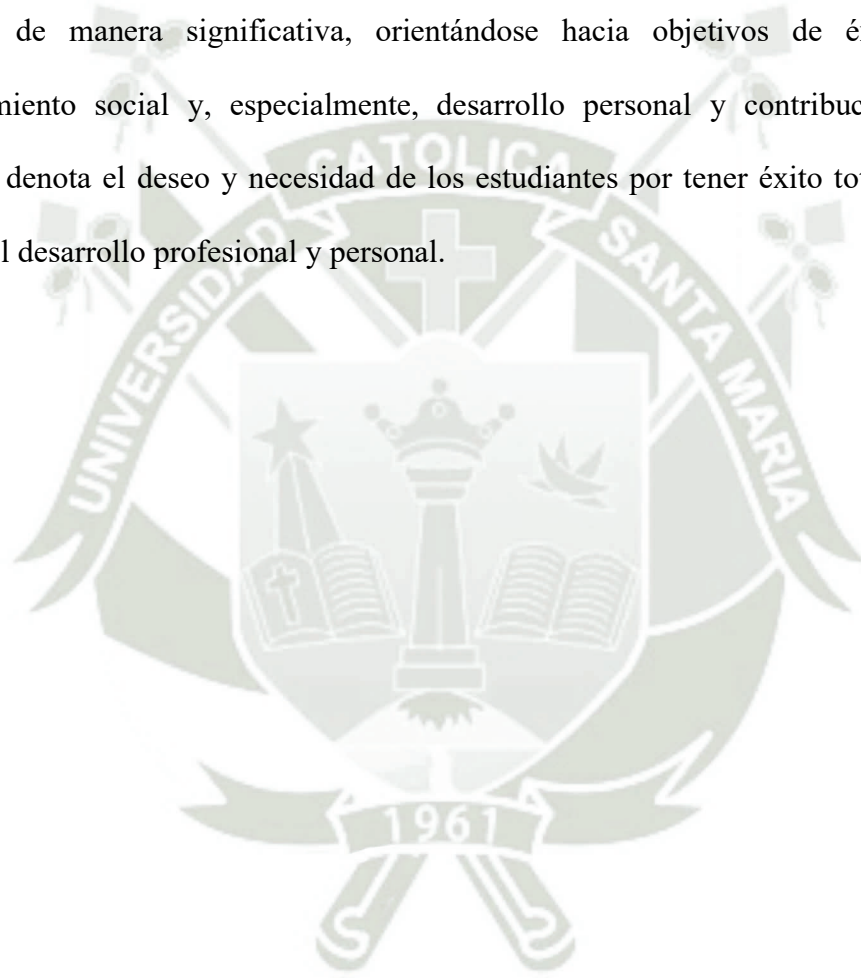
**Figura 15**  
*Nivel de la variable: Aspiraciones laborales*



*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Los resultados sobre las aspiraciones laborales muestran que la mayoría de los estudiantes se ubica en niveles alto (37%) y muy alto (27%), lo que refleja un fuerte interés en alcanzar metas tanto extrínsecas como intrínsecas vinculadas a la vida profesional. Un 18% se encuentra en nivel regular, mientras que un 19% se concentra en los niveles bajo y muy bajo.

En conjunto, los datos evidencian que los estudiantes priorizan sus aspiraciones laborales de manera significativa, orientándose hacia objetivos de éxito económico, reconocimiento social y, especialmente, desarrollo personal y contribución social. Este resultado denota el deseo y necesidad de los estudiantes por tener éxito total, llegando a la cúpula del desarrollo profesional y personal.



### 3.1.3. Ítems de variables

**Tabla 20**  
*Ítems de la variable Competencias transversales*

	Deficiente (No tengo esta competencia)		Aceptable (Mínimamente demuestro esta competencia)		Satisfactorio (Usualmente demuestro esta competencia)		Sobresaliente (Sin lugar a duda tengo esta competencia)	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[Capacidad de negociación y resolución de conflictos]	2	0.7%	25	9.4%	161	60.3%	79	29.6%
[Toma de decisiones]	2	0.7%	41	15.4%	123	46.1%	101	37.8%
[Liderazgo]	5	1.9%	40	15.0%	120	44.9%	102	38.2%
[Responsabilidad]	3	1.1%	34	12.7%	112	41.9%	118	44.2%
[Equilibrio entre el trabajo y la vida personal]	5	1.9%	50	18.7%	113	42.3%	99	37.1%
[Manejo y administración del tiempo]	7	2.6%	55	20.6%	126	47.2%	79	29.6%
[Habilidades interpersonales]	5	1.9%	40	15.0%	131	49.1%	91	34.1%
[Respeto por la diversidad y la multiculturalidad]	7	2.6%	24	9.0%	109	40.8%	127	47.6%
[Trabajo en equipo]	6	2.2%	27	10.1%	119	44.6%	115	43.1%
[Capacidad para aprender]	3	1.1%	19	7.1%	118	44.2%	127	47.6%
[Relación con el entorno]	6	2.2%	25	9.4%	132	49.4%	104	39.0%
[Habilidad de investigación]	4	1.5%	41	15.4%	138	51.7%	84	31.5%
[Comunicación efectiva]	7	2.6%	35	13.1%	123	46.1%	102	38.2%
[Comunicación oral]	4	1.5%	49	18.4%	114	42.7%	100	37.5%
[Comunicación escrita]	3	1.1%	38	14.2%	109	40.8%	117	43.8%
[Idioma extranjero]	18	6.7%	77	28.8%	100	37.5%	72	27.0%
[Análisis numérico]	7	2.6%	60	22.5%	125	46.8%	75	28.1%
[Habilidades básicas tecnológicas]	4	1.5%	43	16.1%	121	45.3%	99	37.1%
[Compromiso ético]	7	2.6%	24	9.0%	104	39.0%	132	49.4%
[Pensamiento analítico]	4	1.5%	35	13.1%	120	44.9%	108	40.4%
[Orientación al logro]	4	1.5%	26	9.7%	121	45.3%	116	43.4%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

- Idioma extranjero (6.7% “no tengo esta competencia”)

Un 6.7% de los estudiantes reconoce no poseer ningún nivel de dominio en un idioma extranjero, lo que representa una limitación considerable frente a las exigencias del mercado laboral actual. En un contexto globalizado, la capacidad de comunicarse en otros idiomas abre puertas a mayores oportunidades académicas, laborales e incluso de investigación. La carencia de esta habilidad puede reducir las posibilidades de inserción en empresas multinacionales o en programas de intercambio. Además, limita la posibilidad de acceder a información científica o técnica que se encuentra disponible principalmente en inglés. Este hallazgo resalta la

necesidad de que las instituciones refuercen la enseñanza de idiomas como parte integral de la formación profesional.

- Análisis numérico (22.5% “mínimamente demuestro esta competencia”)

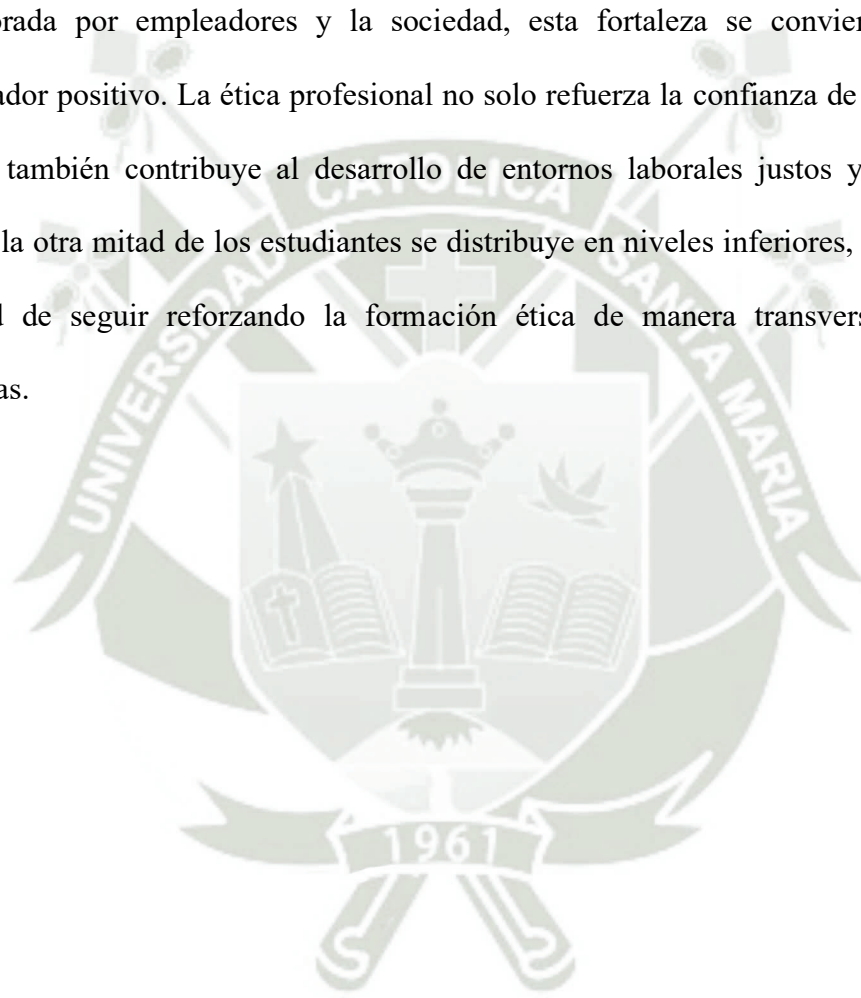
Casi una cuarta parte de los estudiantes (22.5%) indica que solo demuestra mínimamente competencias en análisis numérico. Este resultado evidencia una debilidad en el manejo de herramientas cuantitativas, fundamentales para la resolución de problemas en la administración y otras áreas afines. La falta de destrezas en este campo puede limitar la capacidad de interpretar datos, realizar proyecciones financieras o tomar decisiones estratégicas basadas en evidencia. En entornos profesionales cada vez más orientados al análisis de información, esta carencia puede representar una barrera importante. El hallazgo sugiere la necesidad de fortalecer los programas académicos con cursos que desarrollen razonamiento lógico, estadística aplicada y habilidades matemáticas en contextos prácticos.

- Capacidad de negociación y resolución de conflictos (60.3% “usualmente demuestro esta competencia”)

El 60.3% de los estudiantes señala que usualmente demuestra esta competencia, lo cual es un indicador positivo de su preparación en habilidades blandas cruciales. La capacidad de negociar y resolver conflictos es esencial para desenvolverse en ambientes laborales donde las diferencias de opinión y los intereses contrapuestos son frecuentes. Este resultado refleja que la mayoría de los estudiantes posee estrategias efectivas de comunicación, mediación y búsqueda de acuerdos. Sin embargo, también indica que aún no todos alcanzan un nivel sobresaliente en esta área, lo que abre espacio para reforzar la formación en liderazgo colaborativo. Contar con un grupo mayoritario con estas habilidades fortalece la empleabilidad y la competitividad de los egresados en el mercado profesional.

- Compromiso ético (49.4% “sin lugar a duda tengo esta competencia”)

Casi la mitad de los estudiantes (49.4%) afirma poseer un compromiso ético sólido, es decir, reconocen que su conducta se guía firmemente por principios y valores. Este resultado evidencia que una gran proporción de la muestra está preparada para enfrentar los retos profesionales con integridad y responsabilidad social. En un entorno donde la ética es cada vez más valorada por empleadores y la sociedad, esta fortaleza se convierte en un factor diferenciador positivo. La ética profesional no solo refuerza la confianza de los empleadores, sino que también contribuye al desarrollo de entornos laborales justos y sostenibles. No obstante, la otra mitad de los estudiantes se distribuye en niveles inferiores, lo que implica la necesidad de seguir reforzando la formación ética de manera transversal en todas las asignaturas.



**Tabla 21***Ítems de la variable Aspiraciones laborales*

	Nada importante		Muy poca importancia		Poca importancia		Importancia moderada-baja		Importancia media		Bastante importante		Muy importante	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
[Ser una persona muy adinerada, ¿qué tan importante es esta meta para usted?]	5	1.9%	20	7.5%	29	10.9%	43	16.1%	50	18.7%	58	21.7%	62	23.2%
[Ser famoso, ¿qué tan importante es esta meta para usted?]	17	6.4%	39	14.6%	60	22.5%	66	24.7%	39	14.6%	27	10.1%	19	7.1%
[Que mi nombre aparezca frecuentemente en los medios, ¿qué tan importante es esta meta para usted?]	16	6.0%	34	12.7%	70	26.2%	54	20.2%	54	20.2%	21	7.9%	18	6.7%
[Que mi nombre sea conocido por muchas personas, ¿qué tan importante es esta meta para usted?]	9	3.4%	30	11.2%	54	20.2%	50	18.7%	62	23.2%	33	12.4%	29	10.9%
[Ser admirado por muchas personas, ¿qué tan importante es esta meta para usted?]	4	1.5%	27	10.1%	49	18.4%	49	18.4%	48	18.0%	53	19.9%	37	13.9%
[Crecer y aprender cosas nuevas,]	3	1.1%	8	3.0%	31	11.6%	33	12.4%	42	15.7%	42	15.7%	108	40.4%
[Al final de mi vida, poder mirarla y saber que fue significativa y que cumplí con mis objetivos.]	2	0.7%	12	4.5%	30	11.2%	25	9.4%	39	14.6%	47	17.6%	112	41.9%
[Conocer y aceptar quien soy en realidad.]	1	0.4%	11	4.1%	31	11.6%	28	10.5%	39	14.6%	43	16.1%	114	42.7%
[Trabajar por el mejoramiento de la sociedad.]	2	0.7%	5	1.9%	38	14.2%	36	13.5%	44	16.5%	49	18.4%	93	34.8%
[Ayudar a otros a mejorar sus vidas.]	1	0.4%	12	4.5%	29	10.9%	36	13.5%	42	15.7%	49	18.4%	98	36.7%

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

- Ser famoso – 6.4% “nada importante”

Un 6.4% de los estudiantes considera que alcanzar la fama no tiene ninguna relevancia en sus metas profesionales o personales. Este resultado refleja que, para este grupo, los logros y la satisfacción personal no dependen de la visibilidad pública. Más bien, priorizan otros aspectos como el desarrollo académico, laboral o social antes que la notoriedad. En un contexto cultural donde la fama suele ser sobrevalorada, esta postura evidencia un enfoque más sobrio y realista. Además, indica que los estudiantes reconocen que el prestigio no siempre garantiza estabilidad ni bienestar. En consecuencia, se observa un distanciamiento consciente hacia metas que podrían considerarse superficiales.

- Que mi nombre aparezca en los medios – 12.7% “muy poca importancia”

El 12.7% de los encuestados otorga muy poca relevancia a aparecer frecuentemente en los medios de comunicación. Este hallazgo sugiere que gran parte de los estudiantes no asocia su éxito con la exposición mediática. Prefieren, en cambio, logros que se fundamenten en su esfuerzo académico y profesional. La baja valoración de este ítem refleja una postura crítica frente al protagonismo mediático como sinónimo de prestigio. Asimismo, puede relacionarse con una visión más práctica y ética de la carrera, donde lo importante es el impacto real de su trabajo. Esto evidencia un desapego frente a motivaciones externas y efímeras.

- Que mi nombre sea conocido por muchas personas – 20.2% “poca importancia”

Un 20.2% de los estudiantes manifiesta que ser ampliamente conocido por otras personas tiene poca importancia en sus metas. Esto revela que para una quinta parte de la muestra, la reputación social no constituye una prioridad en su proyecto de vida. En lugar de buscar reconocimiento masivo, valoran más logros personales, familiares o profesionales. El resultado también sugiere que este grupo no vincula la popularidad con el éxito laboral. En términos de formación, refleja que la identidad profesional se construye más sobre

competencias y ética que sobre notoriedad. Así, muestran una preferencia por el desarrollo auténtico más que por la visibilidad.

- Ser admirado por muchas personas – 18.4% “importancia moderada-baja”

El 18.4% de los estudiantes percibe la admiración social con una importancia moderada-baja, lo que indica que sí la reconocen, pero no como un objetivo central. Para este grupo, ser admirado no constituye un motor principal en su vida académica o profesional. Si bien valoran la aprobación social, no la consideran determinante para su éxito. El dato refleja que la admiración puede ser un efecto colateral de logros auténticos, no un fin en sí mismo. También muestra que los estudiantes priorizan objetivos más internos o trascendentes frente al reconocimiento externo. En conclusión, la admiración es vista como deseable, pero no imprescindible.

- Ser una persona muy adinerada – 18.7% “importancia media”

Un 18.7% de los estudiantes otorga una importancia media a la riqueza como meta laboral. Esto refleja que, si bien el factor económico es valorado, no constituye el único determinante de éxito para este grupo. Consideran que tener estabilidad y buenos ingresos es necesario, pero no suficiente para alcanzar la satisfacción personal. El dinero se percibe más como un medio para lograr otros objetivos que como un fin absoluto. Este resultado sugiere una visión equilibrada respecto a las aspiraciones económicas. Así, se reconoce la relevancia del bienestar financiero sin caer en un enfoque puramente materialista.

- Trabajar por el mejoramiento de la sociedad – 18.4% “bastante importante”

Un 18.4% de los encuestados considera bastante importante contribuir con el mejoramiento de la sociedad. Este hallazgo refleja una orientación prosocial y una motivación hacia el compromiso social y comunitario. Los estudiantes que priorizan este objetivo buscan generar un impacto positivo más allá de sus beneficios personales. Esto también coincide con

una tendencia en la educación superior hacia la formación de profesionales socialmente responsables. La valoración de esta meta indica sensibilidad frente a problemáticas sociales y disposición al servicio. En conjunto, demuestra que una parte significativa de la muestra tiene aspiraciones altruistas y de transformación social.

- Conocer y aceptar quien soy en realidad – 42.7% “muy importante”

El 42.7% de los estudiantes afirma que conocerse y aceptarse a sí mismos es una meta muy importante en su vida. Este resultado muestra que más de cuatro de cada diez estudiantes priorizan la autorrealización y la autenticidad como parte de sus aspiraciones. Reconocen que el éxito profesional y social carece de sentido sin un pleno conocimiento personal. Esta orientación resalta la importancia del crecimiento intrínseco sobre las motivaciones externas. También evidencia una búsqueda de equilibrio entre el desarrollo personal y la vida profesional. En síntesis, la autoconciencia se convierte en una de las aspiraciones centrales de los estudiantes universitarios.

### 3.2. Análisis de los resultados inferenciales

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 22**  
*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*

	Estadístico	gl	Sig.
Competencias de liderazgo	0.142	267	0.000
Competencias de planificación	0.119	267	0.000
Competencias Relacionales	0.147	267	0.000
Competencias de Aprendizaje	0.140	267	0.000
Competencias Comunicativas	0.132	267	0.000
Competencias Tecnológicas	0.113	267	0.000
Competencias Autocríticas	0.160	267	0.000
Competencias transversales	0.063	267	0.012
Aspiraciones extrínsecas	0.061	267	0.019
Aspiraciones intrínsecas	0.160	267	0.000
Aspiraciones laborales	0.107	267	0.000

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Dado que la muestra es superior a 50 participantes, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar la normalidad de los datos. Los resultados muestran que los niveles de significancia obtenidos en ambas variables y dimensiones son menores a 0.05, lo que lleva a rechazar la normalidad de la distribución. En consecuencia, se optó por aplicar técnicas de análisis inferencial no paramétrico, utilizando específicamente la correlación de Spearman para examinar la relación entre las variables.

### 3.2.2. Contrastación de hipótesis

#### 3.2.2.1. Correlación general

**Tabla 23**  
*Competencias transversales – Aspiraciones laborales*

		Competencias transversales	
Rho de Spearman	Aspiraciones laborales	Coefficiente de correlación	.379**
		Sig.	0.000
		N	267

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

El análisis revela una correlación significativa, positiva y baja con tendencia moderada ( $r=0.379$ ,  $p=0.000$ ) entre las competencias transversales y las aspiraciones laborales. Esto implica que, a medida que los estudiantes desarrollan mejor sus habilidades transversales — como comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y pensamiento crítico—, tienden a proyectar mayores metas y expectativas en el ámbito laboral. Si bien la relación no es muy fuerte, sí evidencia que existe una conexión clara entre lo aprendido en la formación académica y lo esperado en el futuro profesional. Este resultado refuerza la importancia de los programas universitarios que integran competencias blandas en su plan de estudios. Asimismo, muestra que la preparación de los estudiantes no se limita al conocimiento técnico, sino que también impacta sus proyecciones de vida. La tendencia positiva indica que, aunque no es determinante, la formación transversal contribuye a dar forma a las aspiraciones de los futuros profesionales. Esto constituye una evidencia relevante para la mejora de la empleabilidad.

### 3.2.2.2. Correlaciones específicas

**Tabla 24**

*Competencias de liderazgo – Aspiraciones laborales*

		Competencias de liderazgo	
Rho de Spearman	Aspiraciones laborales	Coefficiente de correlación	.364**
		Sig.	0.000
		N	267

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Se evidencia que existe una relación positiva, significativa y baja con tendencia moderada ( $r=0.364$ ,  $p=0.000$ ) entre las competencias de liderazgo y las aspiraciones laborales. Esto sugiere que los estudiantes que muestran mayor capacidad de liderazgo —entendida como toma de decisiones, negociación y resolución de conflictos— tienden también a proyectar metas más ambiciosas en su vida profesional. Aunque no se trata de una correlación fuerte, sí se identifica una tendencia clara que resalta el valor del liderazgo en la construcción de expectativas laborales. El hallazgo refleja que quienes se perciben como líderes son más propensos a aspirar a puestos de mayor responsabilidad, prestigio o impacto social. También señala que el liderazgo no solo es una competencia útil en el presente, sino que influye directamente en la forma en que los estudiantes se visualizan en el futuro. La relación positiva refuerza la necesidad de fortalecer esta habilidad desde etapas tempranas de formación universitaria. En síntesis, el liderazgo potencia las aspiraciones profesionales de manera significativa.

**Tabla 25**

*Competencias de planificación – Aspiraciones laborales*

		Competencias de planificación	
Rho de Spearman	Aspiraciones laborales	Coefficiente de correlación	.205**
		Sig.	0.001
		N	267

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Se observa una correlación positiva, significativa pero baja ( $r=0.205$ ,  $p=0.001$ ) entre las competencias de planificación y las aspiraciones laborales. Esto significa que, aunque la capacidad de organizar el tiempo, asumir responsabilidades y mantener equilibrio entre vida personal y trabajo influye en las metas laborales, su peso no es tan determinante como otras competencias. El hallazgo muestra que los estudiantes con mejores habilidades de planificación tienden a proyectar objetivos más claros y estructurados, pero no necesariamente más ambiciosos. La baja intensidad de la correlación podría explicarse porque la planificación, aunque útil, suele ser percibida como una competencia de apoyo más que como un motor de aspiraciones. No obstante, sigue siendo importante para sostener en el tiempo los objetivos trazados y garantizar su cumplimiento. Esto señala que la planificación se asocia más con la organización de metas alcanzables que con la motivación de aspiraciones elevadas. Por tanto, aunque es necesaria, no resulta suficiente por sí sola.

**Tabla 26**  
*Competencias relacionales – Aspiraciones laborales*

		Competencias Relacionales	
Rho de Spearman	Aspiraciones laborales	Coefficiente de correlación	.312**
		Sig.	0.000
		N	267

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Se evidencia una correlación positiva y significativa, baja con tendencia moderada ( $r=0.312$ ,  $p=0.000$ ) entre las competencias relacionales y las aspiraciones laborales. Esto significa que los estudiantes con mayor capacidad para trabajar en equipo, relacionarse con otros y respetar la diversidad tienden a tener aspiraciones profesionales más sólidas. El resultado refleja que las interacciones humanas y la cooperación influyen de manera directa en cómo los jóvenes proyectan su futuro laboral. Aunque la fuerza de la relación no es muy alta, sí confirma que las habilidades sociales son un factor relevante en la construcción de metas profesionales. En un mercado laboral cada vez más colaborativo, estas competencias se

convierten en un valor diferencial. La correlación hallada resalta la importancia de fomentar espacios de aprendizaje colectivo y multicultural en la universidad. Así, los estudiantes no solo adquieren conocimientos técnicos, sino que también fortalecen su capacidad de integrarse en equipos diversos. En conclusión, las competencias relacionales aportan significativamente al desarrollo de aspiraciones laborales más claras y ambiciosas.

**Tabla 27**  
*Competencias de aprendizaje – Aspiraciones laborales*

		Competencias de Aprendizaje
Rho de Spearman	Aspiraciones laborales	.306**
	Sig.	0.000
	N	267

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Se visualiza una relación positiva, significativa y baja con tendencia moderada ( $r=0.306$ ,  $p=0.000$ ) entre las competencias de aprendizaje y aspiraciones laborales, lo que muestra que los estudiantes con mayor capacidad de aprendizaje presentan aspiraciones laborales más definidas y elevadas. La habilidad de aprender implica no solo adquirir conocimientos, sino también saber adaptarse al entorno y generar nuevas ideas a partir de la experiencia. Estos aspectos fortalecen la autoconfianza y amplían las posibilidades de desarrollo profesional. Aunque la correlación no es muy fuerte, sí demuestra que la disposición a aprender influye en la manera en que los estudiantes visualizan su futuro laboral. Esto es coherente con la importancia del aprendizaje continuo en un mundo profesional en constante cambio. El hallazgo sugiere que quienes valoran más el aprendizaje tienden también a plantearse metas más ambiciosas. La universidad, por lo tanto, debe seguir impulsando metodologías activas que promuevan la autonomía y la investigación. Así, las competencias de aprendizaje se consolidan como un pilar en la formación de aspiraciones laborales.

**Tabla 28**  
*Competencias comunicativas – Aspiraciones laborales*

		Competencias Comunicativas	
Rho de Spearman	Aspiraciones laborales	Coefficiente de correlación	.342**
		Sig.	0.000
		N	267

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Se evidencia una correlación significativa, positiva y baja con tendencia moderada ( $r=0.342$ ,  $p=0.000$ ) entre las competencias comunicativas y las aspiraciones laborales. Esto implica que los estudiantes que dominan la comunicación efectiva, oral y escrita, tienden a tener proyecciones profesionales más claras y ambiciosas. La capacidad de expresar ideas, persuadir y transmitir mensajes con claridad es clave en casi todos los ámbitos laborales, por lo que no sorprende su impacto en las aspiraciones. Aunque la relación no es muy alta, sí evidencia que la comunicación influye directamente en la forma en que los jóvenes se perciben a sí mismos en el futuro. Los resultados sugieren que las universidades deben continuar reforzando estas competencias como parte esencial de la formación integral. La correlación hallada confirma que la comunicación no solo es una herramienta técnica, sino también un factor que alimenta la motivación profesional. Por tanto, los estudiantes con mejores habilidades comunicativas tienden a aspirar a posiciones de mayor liderazgo y visibilidad.

**Tabla 29**  
*Competencias tecnológicas – Aspiraciones laborales*

		Competencias Tecnológicas	
Rho de Spearman	Aspiraciones laborales	Coefficiente de correlación	.184**
		Sig.	0.002
		N	267

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

En esta tabla, la correlación es positiva, significativa pero baja ( $r=0.184$ ,  $p=0.000$ ), lo que indica una relación débil entre las competencias tecnológicas y las aspiraciones laborales. Esto significa que, si bien el dominio de idiomas extranjeros, análisis numérico y manejo de

herramientas digitales influye en las metas profesionales, no constituye un factor central en la construcción de aspiraciones. El resultado puede interpretarse como una percepción limitada del valor estratégico de estas competencias en el futuro laboral. Los estudiantes parecen no relacionar directamente sus habilidades tecnológicas con la magnitud de sus objetivos profesionales. Sin embargo, en un mercado cada vez más digitalizado, esta brecha puede representar una desventaja competitiva. La correlación baja refleja la necesidad de sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la tecnología como motor de crecimiento profesional. En conclusión, aunque la influencia es débil, las competencias tecnológicas siguen siendo un componente necesario para ampliar y fortalecer las aspiraciones laborales.

**Tabla 30**  
*Competencias autocríticas – Aspiraciones laborales*

		Competencias Autocríticas	
Rho de Spearman	Aspiraciones laborales	Coefficiente de correlación	.457**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	267

*Nota.* Resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos en el programa estadístico SPSS.

Se evidencia que existe una correlación significativa, positiva y de intensidad moderada ( $r=0.457$ ,  $p=0.000$ ) entre las competencias autocríticas y aspiraciones laborales, la más fuerte entre todas las competencias analizadas. Esto implica que la autocrítica —expresada en compromiso ético, pensamiento analítico y orientación al logro— influye de manera más marcada en las aspiraciones laborales de los estudiantes. Quienes son más capaces de reflexionar sobre sí mismos, reconocer errores y trabajar en su mejora personal tienden a plantearse metas más altas y trascendentes. La relación moderada refleja que la autocrítica actúa como un motor interno que impulsa a los estudiantes hacia el desarrollo profesional. Además, esta competencia permite ajustar expectativas de manera realista, favoreciendo aspiraciones sostenibles. La solidez de este hallazgo sugiere que la autocrítica es un predictor relevante de cómo los jóvenes visualizan su futuro laboral. Por tanto, fomentar esta

competencia en la universidad no solo fortalece la ética profesional, sino que también potencia las aspiraciones personales. En síntesis, es una habilidad clave para proyectar carreras exitosas.

### 3.3. Discusión

El análisis revela una correlación significativa, positiva y baja con tendencia moderada ( $r=0.379$ ,  $p=0.000$ ) entre las competencias transversales y las aspiraciones laborales en los estudiantes universitarios. Este hallazgo confirma la existencia de un vínculo real, aunque no determinante, entre las habilidades transversales y la proyección profesional de los jóvenes, lo que se alinea con diversos estudios previos realizados en contextos internacionales, nacionales y locales.

En primer lugar, Rodríguez et al. (2019) demostraron que las competencias transversales inciden positiva y significativamente en la empleabilidad de los graduados universitarios, destacando la importancia de habilidades como comunicación, trabajo en equipo y pensamiento crítico. Si bien su correlación fue más marcada que la encontrada en este estudio, la dirección positiva de la relación respalda la tendencia observada aquí: las competencias blandas constituyen un factor relevante para potenciar la inserción laboral. Asimismo, el estudio confirma que existe una brecha entre las competencias que dominan los estudiantes y las que demandan los empleadores, lo que también se refleja en la necesidad de fortalecer las competencias halladas en la presente investigación.

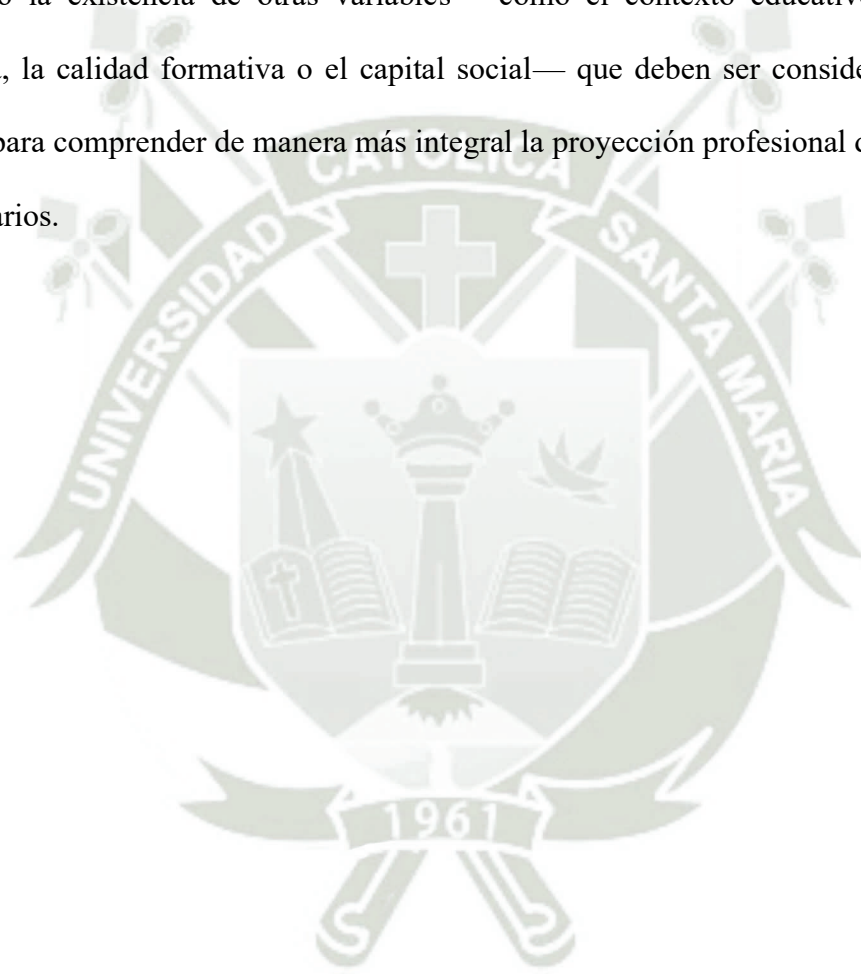
De manera complementaria, Sotelino et al. (2021) validaron un instrumento fiable para medir competencias genéricas en el ámbito universitario, subrayando la utilidad de dichas evaluaciones en la mejora de los procesos formativos y la empleabilidad. Aunque su estudio no se centró directamente en las aspiraciones laborales, sus aportes refuerzan la idea de que la medición y el desarrollo sistemático de competencias transversales son un medio estratégico

para favorecer la preparación profesional, en concordancia con los hallazgos del presente trabajo.

A nivel nacional, Silva y Quispe (2024) encontraron deficiencias notorias en competencias como liderazgo y resolución de problemas en estudiantes de educación superior, concluyendo que estas limitaciones repercuten en la inserción laboral. Sus hallazgos coinciden con los resultados de esta investigación, en tanto evidencian que las competencias transversales son un predictor relevante, aunque no exclusivo, de las aspiraciones y proyecciones profesionales. Igualmente, Cahuana et al. (2023) identificaron una correlación negativa entre la calidad educativa y el desempeño en competencias transversales de estudiantes andinos, mostrando que la brecha formativa es un problema vigente en distintas regiones del país, lo cual refuerza la necesidad de abordar estas deficiencias desde una perspectiva contextualizada.

En el plano local, Alvarez (2022) resaltó que las competencias transversales se vieron afectadas por el impacto de la pandemia, particularmente en estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad Continental. Este hallazgo resulta consistente con el presente estudio, en la medida en que ambas investigaciones coinciden en que la formación universitaria enfrenta desafíos para garantizar el desarrollo pleno de competencias blandas, aspecto clave para el futuro laboral de los egresados. Asimismo, Gómez y Valdivia (2023) mostraron que la motivación incide significativamente en las expectativas laborales de los estudiantes universitarios arequipeños, vinculando directamente una competencia transversal actitudinal (motivación) con las aspiraciones profesionales. Este hallazgo es especialmente relevante, pues refuerza la correlación positiva encontrada en este estudio y valida la hipótesis de que las competencias transversales son determinantes en la construcción de proyecciones laborales realistas y ambiciosas.

En suma, los resultados de esta investigación se encuentran respaldados por los estudios internacionales, nacionales y locales revisados. La correlación hallada, aunque baja, reafirma que las competencias transversales juegan un rol significativo en las aspiraciones laborales, al igual que lo sostienen investigaciones previas en diferentes contextos. Sin embargo, el nivel de la correlación también evidencia que estas competencias no son el único factor explicativo, sugiriendo la existencia de otras variables —como el contexto educativo, la motivación intrínseca, la calidad formativa o el capital social— que deben ser consideradas en futuros estudios para comprender de manera más integral la proyección profesional de los estudiantes universitarios.



## CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que las competencias transversales se asocian positivamente con las aspiraciones laborales, ya que el desarrollo de habilidades como liderazgo, comunicación y trabajo en equipo impulsa a los estudiantes a proyectar metas más altas y aunque la relación es baja, evidencia que integrar dichas competencias en la formación universitaria fortalece la empleabilidad, de modo que la educación transversal contribuye directamente a la proyección de vida profesional.

**Segunda:** Se concluye que las competencias de liderazgo se asocian positivamente con las aspiraciones laborales, ya que impulsan a visualizarse en posiciones de mayor responsabilidad y aunque la relación es baja, muestra una tendencia clara hacia un futuro competitivo, de modo que se confirma la importancia del liderazgo en la proyección profesional de los estudiantes.

**Tercera:** Se concluye que la planificación influye en la claridad y viabilidad de las aspiraciones laborales, puesto que los estudiantes que organizan su tiempo y responsabilidades proyectan metas más concretas y aunque esta competencia no eleva de manera significativa las expectativas profesionales, cumple la función de asegurar que las aspiraciones sean alcanzables y sostenibles en el tiempo.

**Cuarta:** Se concluye que las competencias relacionales se relacionan positivamente con las aspiraciones laborales, dado que el trabajo en equipo, la interacción y el respeto a la diversidad fortalecen dichas aspiraciones y aunque la correlación es baja, evidencia que la cooperación influye en la proyección profesional, por lo que en contextos colaborativos estas competencias se convierten en una ventaja competitiva.

**Quinta:** Se concluye que las competencias de aprendizaje se relacionan positivamente con las aspiraciones laborales, ya que abarcan la adquisición de conocimientos, la adaptación al cambio y la generación de nuevas ideas, de manera que fortalecen la autoconfianza y amplían horizontes profesionales y aunque la relación es baja, evidencian que la disposición a aprender influye directamente en la proyección de futuro.

**Sexta:** Se concluye que las competencias comunicativas inciden positivamente en las aspiraciones laborales, puesto que permiten expresarse con claridad, persuadir y generar confianza, lo cual repercute en la proyección profesional y aunque la relación no es fuerte, demuestra que la comunicación motiva y orienta las expectativas laborales, por lo que resulta necesario que las universidades continúen promoviendo su desarrollo.

**Séptima:** Se concluye que las competencias tecnológicas se asocian positivamente con las aspiraciones laborales, aunque de forma baja, ya que los estudiantes no siempre perciben que habilidades como el dominio de un idioma extranjero, el análisis numérico o el uso de herramientas digitales definan sus metas profesionales y sin embargo, en un contexto globalizado, esta percepción puede constituir una desventaja, por lo que se requiere concientizar sobre su rol estratégico en la empleabilidad futura.

**Octava:** Se concluye que las competencias autocríticas se relacionan positivamente con las aspiraciones laborales, puesto que el compromiso ético, el pensamiento analítico y la orientación al logro fomentan metas más ambiciosas y a diferencia de otras competencias, esta muestra un peso más marcado en la construcción de expectativas profesionales, de manera que actúa como motor interno que asegura aspiraciones realistas y sostenibles en el tiempo.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda que la UCSM implemente un sistema institucional de seguimiento longitudinal del desarrollo de competencias transversales, evaluando la evolución de cada estudiante desde su ingreso hasta su egreso. Para ello, la universidad podría desarrollar una plataforma interna que registre el progreso individual en liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, autocrítica y otras competencias clave mediante autoevaluaciones, evaluaciones docentes y rúbricas estandarizadas aplicadas cada semestre. Este sistema permitiría identificar brechas de aprendizaje no detectadas por los cursos tradicionales, generar reportes personalizados y ofrecer intervenciones específicas —como mentorías, tutorías o rutas formativas diferenciadas—. Su ejecución podría realizarse una vez por semestre, retroalimentando a docentes, directores de escuela y estudiantes con información útil para fortalecer la empleabilidad y asegurar que las competencias realmente se consoliden antes del egreso.

**Segunda:** Es recomendable implementar espacios formativos orientados a la práctica del liderazgo, tales como simulaciones de toma de decisiones y resolución de conflictos. Estas actividades deben estar vinculadas con problemas reales de la profesión para darles mayor relevancia. Asimismo, se sugiere fomentar el liderazgo participativo en proyectos de investigación y responsabilidad social. De esta forma, los estudiantes desarrollarán confianza para asumir puestos de responsabilidad, por ende, esto permitirá que proyecten carreras con mayor competitividad en el mercado laboral.

**Tercera:** Se sugiere que la universidad promueva cursos y talleres enfocados en la gestión del tiempo, la responsabilidad y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Estas capacitaciones ayudarán a los estudiantes a organizar mejor sus metas y proyectos. Aunque no es una competencia directamente motivadora, sí asegura la sostenibilidad de los objetivos

laborales. Incluir herramientas de planificación digital puede reforzar esta habilidad en los jóvenes, así, los egresados contarán con recursos prácticos para concretar sus aspiraciones de manera eficiente.

**Cuarta:** Se recomienda fortalecer la formación en competencias relacionales mediante actividades de trabajo colaborativo e intercultural. Proyectos grupales, voluntariado y programas de intercambio son vías efectivas para fomentar el respeto a la diversidad. Estas experiencias ayudan a los estudiantes a desarrollar empatía y cooperación, cualidades clave en entornos laborales. Asimismo, potencian la construcción de redes de contacto académico y profesional, con ello, los egresados estarán mejor preparados para integrarse y destacar en ambientes colaborativos.

**Quinta:** Es recomendable que la universidad implemente estrategias pedagógicas que promuevan el aprendizaje autónomo y la investigación continua. Métodos como el aprendizaje basado en proyectos y la resolución de problemas fortalecen esta competencia. Además, fomentan la adaptabilidad de los estudiantes frente a contextos laborales cambiantes. De esta manera, podrán ampliar sus horizontes profesionales con mayor seguridad, por lo tanto, promover una cultura de aprendizaje permanente será clave para su desarrollo futuro.

**Sexta:** Se sugiere reforzar el desarrollo de competencias comunicativas mediante cursos prácticos de oratoria, redacción académica y comunicación persuasiva. Estas habilidades deben practicarse en escenarios reales como presentaciones, debates y simulaciones profesionales. Con ello, los estudiantes mejorarán su capacidad de transmitir ideas de forma clara y efectiva. Además, se potenciará su confianza en entornos laborales competitivos, en conjunto, esto incrementará sus posibilidades de acceder a posiciones de liderazgo.

**Séptima:** Es recomendable que se potencie la formación en competencias tecnológicas como idiomas extranjeros, análisis numérico y manejo de software especializado. Para ello, pueden incluirse laboratorios prácticos, certificaciones y programas extracurriculares. Es importante sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia estratégica de estas habilidades en la empleabilidad. Al hacerlo, se reducirá la brecha entre las competencias actuales y las demandas del mercado globalizado, así, los egresados contarán con un perfil más competitivo y actualizado.

**Octava:** Se recomienda promover actividades académicas y formativas que fortalezcan el compromiso ético, el pensamiento analítico y la orientación al logro. Esto puede lograrse mediante casos de estudio, debates éticos y proyectos con impacto social. Al fomentar la autorreflexión, los estudiantes aprenderán a evaluar sus fortalezas y áreas de mejora. Esta práctica no solo eleva la calidad de sus aspiraciones, sino también su sostenibilidad en el tiempo, en consecuencia, los egresados se consolidarán como profesionales íntegros y competitivos.

## REFERENCIAS

- Acuña, M., & Garcia, I. (2020). Transiciones y conjeturas en el diseño de prácticas educativas abiertas para el desarrollo de competencias transversales en una universidad a distancia. *American Journal of Distance Education*, 34(4), 322-336. <https://doi.org/10.1080/08923647.2020.1841418>
- Aguilar Fernández, E., & Zamora Araya, J. A. (2024). Propiedades psicométricas del Survey of Attitudes Toward Statistics en español para estudiantes de ingeniería y matemática en la Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista Educación*, 48(1), 1–15. <https://doi.org/10.15517/revedu.v48i1.53853>
- Alvarez, J. (2022). *Educación virtual y logro de competencias (transversales y específicas) del perfil de egreso de Ingeniería Industrial, Universidad Continental Arequipa 2021*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia en Educación Superior, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12077>
- Arrieta, C., Medina, A., Obregón, L., & Solari, A. (2016). *Aspiraciones Laborales de Hombres y Mujeres Profesionales*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7992>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, Administración economía, humanidades y ciencias sociales*. Prentice Hall. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cahuana Lipa, R., Machaca Mamani, J. C., Pichihua Torres, S., Anchari Oblitas, Y. F., Sota Cano, Á. F., & Yarleque Morante, F. J. (2023). *Evaluation of the Quality and Transversal Competences of University Students in an*

*Andean region, Perú. Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(12).

<https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n12-062>

Callo Sánchez, H., Huaman Aucapuri, A. A., Loaiza Ortiz, Z., Roca Concha, T. I., Loayza Ortiz, E., & Carrión Salinas, L. A. (2021). Gestión curricular en el desarrollo de las competencias transversales de los estudiantes en una universidad pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11887-11918. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1205](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1205)

Canales Sánchez, A. (2021). Las aspiraciones de los futuros profesionistas: abogados, administradores e ingenieros. *Revista Argentina de Educación Superior: RAES*, (23), 272-290. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8247056>

Cano Acosta, N. C. (2025). Validación de las propiedades psicométricas del Overall Anxiety and Impairment Scale y del Overall Depression and Impairment Scale en estudiantes universitarios de Paraguay. *Anuales de la Facultad de Ciencias Médicas (Asunción)*, 58(1), 19-29. [https://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S1816-89492025000100019&script=sci\\_arttext&lng=es](https://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S1816-89492025000100019&script=sci_arttext&lng=es)

Carazas-Vera, M. S. (2024). Relación entre psicoeducación y adherencia al tratamiento en adultos con depresión en el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, 2018–2023. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 87(4), 333–345. <https://doi.org/10.20453/rnp.v87i4.5093>

Cárdenas, S. (2011). *Las aspiraciones laborales y el burnout laboral en un grupo de personas que estudian y trabajan en Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/314812>

- Cárdenas, M. L., & Ríos, J. A. (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Educación y Educadores*, 25(2), 187–203. <https://doi.org/10.5294/edu.2022.25.2.3>
- Casiano Flores, C., Coral Vargas, E., & Saavedra Meléndez, J. (2024). Propiedades psicométricas de la escala de resiliencia en estudiantes de una universidad nacional: Psychometric properties of the resilience scale in students of a national university. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9911831>
- Castañón, N., Millán, A., & Zavarce, P. (2022). Estructura Factorial del Cuestionario de Expectativas Laborales en Estudiantes Universitarios (CEL-U), capacidad predictiva y caracterización sociodemográfica, educativa y de expectativas de trabajo en una muestra de estudiantes de la Universidad Metropo. *Anuales De Ciencias Básicas, Físicas Y Naturales*, (38), 87–118. <https://doi.org/10.58479/acbf.2022.79>
- Charria Ortiz, V. H., Sarsosa Prowesk, K., & Arenas Ortiz, F. (2012). Propiedades psicométricas de un instrumento de las competencias genéricas del egresado de una universidad privada de Cali, Colombia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 101–121. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2012.0001.07>
- Común-Gutiérrez, D., Gonzales-Miñán, M., & Livia-Segovia, J. (2025). Propiedades psicométricas del cuestionario de competencias digitales en universitarios peruanos. *EduTec, Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (91), 339-356. <https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/download/3477/1301>
- Corbella, M. V., Giuliani, M. C. Competencias transversales: percepción del alumnado de la Universidad Católica Argentina [en línea]. *Revista Andina de Educación*. 2024, 7 (2). doi: 10.32719/26312816.2024.7.2.3. Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/18343>

- Corzo Márquez, A. R. (2024). Evaluación de las propiedades psicométricas de la Escala del Desorden Generalizado de Ansiedad (GAD-7) en el Centro Universitario de Petén de la Universidad de San de Guatemala. *Ciencias Sociales Y Humanidades*, 11(1). <https://doi.org/10.36829/63CSH.v11i1.1664>
- Figueroa-Varela, M., & Rodríguez Vera, M. (2023). Análisis de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Competencias Socioemocionales SEC-Q en estudiantes universitarios chilenos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 55, 10-17. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342023000100010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342023000100010&script=sci_arttext)
- George-Reyes, C., & Glasserman-Morales, L. (2022). Elaboración y análisis de confiabilidad de un cuestionario para medir desde la perspectiva del estudiante, las competencias digitales del docente en entornos no presenciales de enseñanza. *Revista complutense de educación*, 33(3). [https://www.researchgate.net/profile/Leonardo-Glasserman-Morales/publication/361749784\\_Elaboracion\\_y\\_analisis\\_de\\_confiabilidad\\_de\\_un\\_cuestionario\\_para\\_medir\\_desde\\_la\\_perspectiva\\_del\\_estudiante\\_las\\_competencias\\_digitales\\_del\\_docente\\_en\\_entornos\\_no\\_presenciales\\_de\\_ensenanza/links/62c48653721b9c41cc3097b8/Elaboracion-y-analisis-de-confiabilidad-de-un-cuestionario-para-medir-desde-la-perspectiva-del-estudiante-las-competencias-digitales-del-docente-en-entornos-no-presenciales-de-ensenanza.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Leonardo-Glasserman-Morales/publication/361749784_Elaboracion_y_analisis_de_confiabilidad_de_un_cuestionario_para_medir_desde_la_perspectiva_del_estudiante_las_competencias_digitales_del_docente_en_entornos_no_presenciales_de_ensenanza/links/62c48653721b9c41cc3097b8/Elaboracion-y-analisis-de-confiabilidad-de-un-cuestionario-para-medir-desde-la-perspectiva-del-estudiante-las-competencias-digitales-del-docente-en-entornos-no-presenciales-de-ensenanza.pdf)
- Gomez Huayna, R. A., & Valdivia Paredes, C. P. (2023). *Relación entre la motivación y expectativas laborales en estudiantes de la carrera de Administración de Negocios en una universidad privada, Arequipa, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio UCSP. <https://hdl.handle.net/20.500.12590/17735>

- González Lorente, C., & Martínez Clares, P. (2015). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167–183. <https://doi.org/10.6018/rie.34.1.232071>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. McGraw-Hill.
- Martínez-Corona, J. I., Palacios-Almón, G. E., & Escobedo-Castro, J. D. S. J. (2025). Competencias Genéricas y su Influencia en el Desempeño Profesional. *Investigación administrativa*, 54(135). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782025000100008&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782025000100008&script=sci_arttext)
- Mejía Gavilán, P. G., Salazar Hidalgo, D. S., Chuquimarca Ortega, M. A., Medina Tixi, G. P., & Baca Zapata, R. C. (2025). Análisis descriptivo de las competencias profesionales. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 29, 163-173. [https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-48212025000500163&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-48212025000500163&script=sci_arttext)
- Muñoz Leal, MJ, Ferrari, M., Aguilera Eguía, R., Ferrari, E., y Ustrell Torrent, J. (2021). Evaluación y adecuación de las propiedades psicométricas de un instrumento para medir el nivel de reputación en el sector sanitario universitario de odontología. *Revista Europea de Investigación en Salud*, 7 (3), 1–23. <https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i3.1736>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Olán Sánchez, M. D., García Rodríguez, J. F., & Martínez Prats, G. (2024). Propiedades psicométricas de una escala para medir el comportamiento innovador de egresados con formación académico-laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica De Investigación Educativa*, 8, 2396. <https://doi.org/10.33010/recie.v8i0.2396>

- Quintanilla Morales, L. K., & Taboada Pilco, R. Y. (2024). Nuevo Profesional para Nueva Sociedad Perfil del Egresado Basado en Competencias de una Escuela Profesional de Enfermería- Universidad de Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 7226-7241. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i6.9265](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9265)
- Rodríguez Martínez, A., Cortés Pascual, A., & Val Blasco, S. (2019). Análisis de la mejora del nivel de empleabilidad de los universitarios mediante la mejora de competencias transversales y habilidades//Analysis of the increase of the employability level in university students through the improvement of transversal. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(3), 102–119. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.3.2019.26275>
- Sallard Barraza, S. A., Cubillas Rodríguez, M. J., Román Pérez, R., & Valdez, E. A. (2023). Expectativas laborales y sentido del trabajo en estudiantes universitarios. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19(1), 144-162. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982023000100144&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982023000100144&script=sci_arttext)
- Silva, A. L., & Quispe, R. J. (2024). Desarrollo de competencias laborales en estudiantes universitarios: Un estudio en instituciones de educación superior del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 12(1), e1439. <https://doi.org/10.20511/pyr2024.v12n1.1439>
- Solanes-Puchol, Á., Martín-del-Río, B., & García-Selva, A. (2022). Competencias transversales en la universidad: validación de un cuestionario para su evaluación. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(2). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162022000200002&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162022000200002&script=sci_abstract)

Sotelino, L. V., et al. (2021). Design and validation of a questionnaire for university students' generic competencies (COMGAU). *Frontiers in Education*.  
<https://doi.org/10.3389/feduc.2021.606216>

Vallejos Valdivia, C. (2024). Propiedades psicométricas del inventario de expresión de ira estado-rasgo-STAXI-2 en estudiantes de una universidad pública de Lambayeque. *PsiqueMag*, 13(1), 7-21. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v13i1.2807>



## ANEXOS

## Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

**Universidad Católica  
de Santa María**

Este cuestionario ha sido elaborado en el marco de una investigación académica que tiene como finalidades la descripción de la relación de las competencias transversales y aspiraciones laborales de los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María (UCSM) de Arequipa. La aplicación del cuestionario será anónima, en la medida en que se preserva la privacidad y confidencialidad de las personas encuestadas.

Este instrumento tiene finalidad únicamente académica y educativa y su único objetivo es el de obtener la información necesaria para desarrollar un análisis estadístico para su estudio. Las respuestas serán utilizadas únicamente con fines de esta investigación y no serán utilizadas como vía comercial, administrativa ni circunscrita a finalidad externa a la finalidad investigativa apuntada.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

**Datos de control**

1. Sexo: (F) (M)
2. Edad: \_\_\_\_\_
3. Carrera profesional:
  - a. Administración de Empresas
  - b. Ingeniería Comercial
4. Semestre académico:
  - a. VI
  - b. VIII
  - c. X

<b>Instrumento para medir la variable Competencias transversales</b>					
<b>Escala Likert:</b>					
Sobresaliente (4) (Sin lugar a duda tengo esta competencia), satisfactorio (3) (Usualmente demuestro esta competencia), Aceptable (2) (Mínimamente demuestro esta competencia) y deficiente (1) (No tengo esta competencia)					
<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Competencias de liderazgo</b>	1. Capacidad de negociación y resolución de conflictos				
	2. Toma de decisiones				
	3. Liderazgo				
<b>Competencias de planificación</b>	4. Responsabilidad				
	5. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal				
	6. Manejo y administración del tiempo				
<b>Competencias Relacionales</b>	7. Habilidades interpersonales				
	8. Respeto por la diversidad y la multiculturalidad				
	9. Trabajo en equipo				
<b>Competencias de Aprendizaje</b>	10. Capacidad para aprender				
	11. Relación con el entorno				
	12. Habilidad de investigación				
<b>Competencias Comunicativas</b>	13. Comunicación efectiva				
	14. Comunicación oral				
	15. Comunicación escrita				
<b>Competencias Tecnológicas</b>	16. Idioma extranjero				
	17. Análisis numérico				
	18. Habilidades básicas tecnológicas				
<b>Competencias Autocríticas</b>	19. Compromiso ético				
	20. Pensamiento analítico				
	21. Orientación al logro				

Instrumento para medir la variable Aspiraciones laborales						
Escala Likert:						
7 puntos, en la que el valor 1 indica "Nada importante" y el valor 7 corresponde a "Muy importante".						
Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Aspiraciones Extrínsecas</b>	22. Ser una persona muy adinerada, ¿qué tan importante es esta meta para usted?					
	23. Ser famoso, ¿qué tan importante es esta meta para usted?					
	24. Que mi nombre aparezca frecuentemente en los medios, ¿qué tan importante es esta meta para usted?					
	25. Que mi nombre sea conocido por muchas personas, ¿qué tan importante es esta meta para usted?					
	26. Ser admirado por muchas personas, ¿qué tan importante es esta meta para usted?					
<b>Aspiraciones Intrínsecas</b>	27. Crecer y aprender cosas nuevas,					
	28. Al final de mi vida, poder mirarla y saber que fue significativa y que cumplí con mis objetivos.					
	29. Conocer y aceptar quien soy en realidad.					
	30. Trabajar por el mejoramiento de la sociedad.					
	31. Ayudar a otros a mejorar sus vidas.					

## Anexo 2: Malla curricular de la E.P. de Administración de empresas - 2025

<b>Primero</b> <input type="radio"/> 7 Generales <input checked="" type="radio"/> 4 Específicos <input type="radio"/> 1 De Especialidad	I	Fundamentos de la Administración de Empresas	Administración de Oportunidades Empresariales	Matemática y Estadística	Taller de Deportes	Administración de Negocios	Taller de Lectura y Redacción	
	II	Planificación y Organización Empresarial	Cálculo Financiero	Economía y Globalización: Procesos Sociopolíticos Contemporáneos	Identidad y Peruanidad	Taller de Argumentación	Taller de Artes	
<b>Segundo</b> <input type="radio"/> 6 Generales <input checked="" type="radio"/> 4 Específicos <input type="radio"/> 3 De Especialidad	III	Fundamentos de Marketing	Dinámica y Comportamiento Organizacional	Administración y Decisiones Cuantitativas para los Negocios	Fundamentos de Contabilidad Financiera	Taller de Inteligencia Emocional y Habilidades Sociales	Taller de Coaching y Liderazgo	Inglés
	IV	Administración de Negocios Internacionales	Economía para la Empresa	Doctrina Social de la Iglesia	Responsabilidad Ciudadana y Ecología	Administración del Diseño y Modelo de Productos y servicios	Comportamiento del Consumidor	
<b>Tercero</b> <input type="radio"/> 2 Generales <input type="radio"/> 1 Específicos <input checked="" type="radio"/> 11 De Especialidad	V	Administración de Flujos Financieros	Desarrollo y Habilidades Gerenciales	Administración de Cadena de Suministros	Sistema Jurídico	Administración de Empresas Familiares	Administración de Negocios Electrónicos y Estrategia Digital	Administración de la Innovación y Aceleración de Empresas
	VI	Fundamentos de Administración Financiera	Administración de Operaciones Empresariales	Administración de Personal	Negociación y Manejo de Conflictos Empresariales	Marketing de Servicios	Administración de Servicios de Salud	Filosofía y Ética
<b>Cuarto</b> <input checked="" type="radio"/> 3 Específicos <input type="radio"/> 11 De Especialidad	VII	Marketing Estratégico	Administración Pública	Administración de Finanzas Empresariales	Investigación de Mercados	Administración de Servicios	Administración de Organizaciones no Lucrativas	Administración Bancaria y de Riesgos
	VIII	Planeación y Dirección Estratégica	Sistemas de Información Empresarial	Auditoría Administrativa	Administración de Simulación Empresarial	Laboratorio de Spin-off	Administración Turística, Hotelera y Gastronómica	Administración de Empresas Manufactureras
<b>Quinto</b> <input checked="" type="radio"/> 2 Específicos <input type="radio"/> 10 De Especialidad	IX	Administración de la Responsabilidad Social	Laboratorio de Integración del Emprendimiento Empresarial	Formulación, Evaluación y Administración de Proyectos	Proyecto de Tesis de Investigación	Administración de Branding y Patentes	Administración de Empresas Constructoras	
	X	Laboratorio de Administración Financiera	Laboratorio de Marketing	Prácticas Preprofesionales – Empresariales	Trabajo de Investigación	Administración de Agronegocios	Administración de Empresas Mineras	

### Anexo 3: Malla curricular de la E.P. de Ingeniería Comercial - 2025

<b>Primero</b> <input type="radio"/> 5 Generales <input checked="" type="radio"/> 7 Específicos	I	Introducción a la Ingeniería Comercial	Estadística I	Matemática I	Economía y Globalización: Procesos Sociopolíticos Contemporáneos	Taller de Lectura y Redacción	Taller de Deportes	
	II	Estadística II	Matemática II	Marketing Comercial	Taller de Argumentación	Taller de Artes	Identidad y Peruanidad	
<b>Segundo</b> <input type="radio"/> 5 Generales <input checked="" type="radio"/> 10 Específicos	III	Fundamentos de Contabilidad Financiera	Microeconomía I	Matemática III	Negocios Internacionales	Plan Financiero	Taller de Inteligencia Emocional y Habilidades Sociales	Taller de Coaching y Liderazgo
	IV	Taller de Felicidad y Bienestar	Inglés	Administración de Negocios	Microeconomía II	Macroeconomía I	Cálculo Financiero	Investigación de Mercados
<b>Tercero</b> <input type="radio"/> 3 Generales <input checked="" type="radio"/> 1 Específicos <input checked="" type="radio"/> 7 De Especialidad	V	Sistema Jurídico	Doctrina Social de la Iglesia	Macroeconomía II	Métodos Cuantitativos Para los Negocios	Econometría	Business Communication	
	VI	Teoría y Política Monetaria	Finanzas I	Logística Internacional	Gestión Comercial	Filosofía y Ética		
<b>Cuarto</b> <input checked="" type="radio"/> 12 De Especialidad	VII	Finanzas II	Proyectos de Inversión Privados	Marketing Internacional e Inteligencia Comercial	Gestión de Recursos Humanos	Branding	Política Económica	
	VIII	Mercado de Capitales	Dirección Estratégica	Sistemas de Inversión Pública	Taller de Micro y Pequeña Empresa	Gestión de Retail	Banca y Microfinanzas	
<b>Quinto</b> <input checked="" type="radio"/> 12 De Especialidad	IX	Taller de Investigación I	Prácticas Preprofesionales	Teoría del Portafolio	Macroeconomía Dinámica	Gestión Pública y Teoría de la Regulación	Mercados Financieros	
	X	Trabajo de Investigación	Taller de Economía y Finanzas	Taller de Comercio y Negocios Internacionales	Responsabilidad Social Empresarial	Estrategias de Internacionalización	Finanzas y Gestión Pública	